MASTER
NEGATIVE
NO. 95-82508-1

COPYRIGHT STATEMENT

The copyright law of the United States (Title 17, United States Code) governs the making of photocopies or other reproductions of copyrighted materials including foreign works under certain conditions. In addition, the United States extends protection to foreign works by means of various international conventions, bilateral agreements, and proclamations.

Under certain conditions specified in the law, libraries and archives are authorized to furnish a photocopy or other reproduction. One of these specified conditions is that the photocopy or reproduction is not to be "used for any purpose other than private study, scholarship, or research." If a user makes a request for, or later uses, a photocopy or reproduction for purposes in excess of "fair use," that user may be liable for copyright infringement.

The Columbia University Libraries reserve the right to refuse to accept a copying order if, in its judgement, fulfillment of the order would involve violation of the copyright law.

Author:
Vinzl, Alfred

Title:
Das Tschechoslovakische Hotelgewerbe, seine...

Place:
Weinfelden

Date:
1930

95-82508-1

MASTER NEGATIVE #

COLUMBIA UNIVERSITY LIBRARIES
PRESERVATION DIVISION

BIBLIOGRAPHIC MICROFORM TARGET

ORIGINAL MATERIAL AS FILMED - EXISTING BIBLIOGRAPHIC RECORD

BUSINESS
397
V79

Vinzl, Alfred

Das tschechoslovakische hotelgewerbe, seine struktur und interessen ... von Alfred Vinzl ... Weinfelden, Neuenschwander, 1930.

205 p. 22½ cm.

Thesis, Bern.

RESTRICTIONS ON USE:

TECHNICAL MICROFORM DATA

FILM SIZE: 35mm REDUCTION RATIO: 12x IMAGE PLACEMENT: IA (IIA) IB IIB

DATE FILMED: 6/6/95 INITIALS: DG

TRACKING # : MSH 06459

FILMED BY PRESERVATION RESOURCES, BETHLEHEM, PA.

2.0 mm ABCDEFGHIJKLMNOPQRSTUVWXYZ
abcdefghijklmnopqrstuvwxyz1234567890

1.5 mm ABCDEFGHIJKLMNOPQRSTUVWXYZ
abcdefghijklmnopqrstuvwxyz1234567890

PM-MGP 13″x18″
METRIC GENERAL PURPOSE TARGET
PHOTOGRAPHIC

200 mm

150 mm

100 mm

1.0

1.1

1.25

1.4

1.6

1.8

ABCDEFGHIJKLMNOPQRSTUVWXYZ
abcdefghijklmnopqrstuvwxyz1234567890

1.0 mm

1.5 mm

2.0 mm

2.5 mm

A5

A4

A3

PRECISION℠ RESOLUTION TARGETS

Century

A&P

1303 Geneva Avenue
St. Paul, MN 55119

ABCDEFGHIJKLMNOPQRSTUVWXYZ
abcdefghijklmnopqrstuvwxyz
1234567890

4.5 mm

ABCDEFGHIJKLMNOPQRSTUVWXYZ
abcdefghijklmnopqrstuvwxyz1234567890

3.5 mm

Vinzl

Das
tschechoslovakische
hôtelgewerbe...

D 397 — V 79

D397 V79

Columbia University
in the City of New York

LIBRARY

School of Business

Univ. Exchange MAY 4 1931

Das tschechoslovakische Hotelgewerbe,

seine Struktur und Interessen

Inaugural-Dissertation

zur Erlangung der Würde eines doctor rerum politicarum
der hohen juristischen Fakultät der Universität Bern
vorgelegt

von

Alfred Vinzl
von Graslitz i. Böhmen

Weinfelden
A.-G. Neuenschwander'sche Verlagsbuchhandlung
1930

D 397
V79

Druck der A.-G. Neuenschwander'sche Buchdruckerei in Weinfelden

June 4, 1931 DA Hee
" 15 " GSP

Meinen Eltern.

Inhaltsverzeichnis.

Seite

Einleitung 9

1. Kapitel.

Kritische Darstellung der bisherigen staatlichen Maßnahmen; insbesondere die Stellungnahme der Hotelunternehmer 12

a) Die gewerblichen Zwangsgenossenschaften in der Tschechoslowakei 12

b) Die Gewerbeordnung von 1859 und die Bestrebungen zu ihrer Revision 24

I. Die Neuregelung der gastgewerblichen Konzession . . 25

II. Das Gesetz über den «Befähigungsnachweis» . . . 30

III. Die Bestrebungen zum gesetzlichen Schutz der Bezeichnung «Hotel» 38

IV. Der Kampf gegen die «private Auskocherei» und den verbotenen Ausschank 45

1. Die «private Auskocherei» 45

2. Der verbotene Ausschank 48

c) Die Haftung des Hoteliers 53

d) Verschiedene Einzelgebiete der staatlichen Intervention . 57

1. Die Verhinderung des freien Reiseverkehrs . . 57

2. Die Fremden- und Luxussteuer als Sonderbesteuerung des Hotelgewerbes 59

3. Das Verbot des Glückspieles 65

4. Das Gesetz über die Hotelverkaufsbeschränkungen 67

2. Kapitel.

Die Emanzipationsbestrebungen der Hotelbesitzer . . 71

a) Die Emanzipationsbewegung 71

b) Die emanzipierten Hotelierverbände 79

I. Der Svaz Hoteliérů v Republice Československé se Sídlem v Praze. (Hotelierverband der tschechoslovakischen Republik mit dem Sitz in Prag) 80

Seite

II. Die «Hotelfachgruppe» des Reichsverbandes der deutschen Gastwirtegenossenschaftsverbände in der Tschechoslovakei 83

III. Die Gremien der Hoteliers, Restaurateurs und Cafétiers in Karlsbad und Marienbad 85

c) Der Anschluß der tschechoslovakischen Hotellerie an die beiden internationalen Fachverbände: Internationaler Hotelbesitzerverein (IHV) und Alliance Internationale de l'Hotellerie (AIH) 88

d) Anhang: Das Hotelinstruktorat, die staatliche Aufsichtsstelle für das Hotelgewerbe beim Ministerium für Industrie, Handel und Gewerbe 93

3. Kapitel.

Lage und Bestrebungen der Hotelangestellten nebst Kritik 97

Vorbemerkung 97

a) Die Arbeits- und Lohnverhältnisse im tschechoslovakischen Hotelgewerbe unter besonderer Berücksichtigung der Kollektivverträge 99

I. Die Arbeitsverhältnisse: 99

1. Die Arbeitszeit 99

2. Die Frauenarbeit 110

II. Die Lohnverhältnisse 116

1. Beim kaufmännischen Personal 116

2. Beim Bedienungspersonal 120

aa) Die Bargrundlöhne 122

bb) Der zusätzliche Naturallohn 125

3. Beim technischen Personal 128

4. Beim Hilfspersonal 134

5. Die Löhne der Aushilfsangestellten 138

6. Die Ueberstundenlöhne 142

7. Die Trinkgeldfrage 147

III. Allgemeines über die Kollektivverträge im tschechoslovakischen Hotelgewerbe 162

b) Der Arbeitsnachweis und die Arbeitsvermittlung . . . 168

Seite

4. Kapitel.

Die Angestelltenverbände 185

a) Die wirtschaftsfriedlichen internationalen Verbände:

I. „Genevoise", der internationale Fachverein der Hotel-, Restaurant- u. Kaffeehausangestellten in der Tschechoslovakei 185

II. Der Internationale Verein der Köche in der Tschechoslovakei (IVK) 192

III. Der Internationale Hoteldirektoren-Verband . . . 193

b) Der Nationale Kampfverband: Ústřední Svaz Hostinského Pomocnictva a přihuznych odvetví v Československé Republice. (Zentralverband der Gastwirtegehilfen und verwandter Berufe in der Tschechoslovakei) 196

Schluß 203

Einleitung.

Wenn ich in der nachstehenden Arbeit den Versuch unternehme, zum ersten Male das gesamte tschechoslovakische Hotelgewerbe unter einheitlichen Gesichtspunkten systematisch darzustellen, so bin ich mir wohl bewußt, daß diesem ersten Versuche alle Schwächen eines solchen anhaften werden.

Als Grundlage meiner Betrachtung konnte ich nicht den allgemeinen Namen «Hotel» nehmen, den heute das größte Luxushotel gleicherweise führt wie ein einfaches Landgasthaus mit wenigen Zimmern. Ich beschränke mich daher darauf, nur denjenigen Teil des Gaststättenwesens meiner Betrachtung zu unterziehen, der in seinem Beherbergungs- und Verpflegungsbetrieb international oder wenigstens weitgehend interlokal bedingt ist[1]). Danach scheiden aus meiner Untersuchung aus: die kleinen Gaststättenbetriebe, auch wenn sie über einige Zimmer verfügen, die reinen Verpflegungsbetriebe und diejenigen Betriebe, die keinen Erwerbszweck verfolgen, also rein charitative Unternehmungen darstellen. So leicht theoretisch in dieser Weise eine Trennung durchzuführen war, so schwer wurde diese praktisch, da im einzelnen Falle oft nicht leicht zu unterscheiden ist, ob ein Betrieb schon ein Hotel in meinem Sinne, oder noch den kleinen Gaststättenbetrieben zuzuzählen ist. Meine Untersuchung ist daher nicht ganz frei von «Grenzverletzungen», die aber nicht zu vermeiden waren, da dort — besonders in der Provinz —, wo nur kleine oder mittlere Hotelbetriebe bestehen, sich vielfach Interessengleichheiten mit dem kleinen

[1]) Vgl. S. 73 ff.

Gastgewerbe ergeben, die in den großen Städten und Badeorten ganz fehlen.

Da die Tschechoslovakei noch keine hotelgewerbliche Literatur außer den Fachzeitschriften der verschiedenen Verbände, aus denen ich allerdings manch Wertvolles schöpfen konnte, besitzt, so war ich in der Hauptsache darauf angewiesen, bei den in Frage kommenden Unternehmer- und Angestelltenverbänden das notwendige Urmaterial zu beschaffen. U. a. ist ein Teil dieser Arbeit die Bearbeitung einiger umfangreicher Umfragen bei den betreffenden Verbänden, wobei ich jedoch bestrebt war, möglichst alle subjektiven Ansichten, die solche Enquêten meist enthalten, auszuschalten. Daneben zog ich die deutsche und schweizerische hotelgewerbliche Literatur, soweit sie für mich einen Zweck hatte, für die Untersuchung heran, um so durch Vergleich der Verhältnisse in diesen zwei Ländern auch für die Tschechoslovakei Anhaltspunkte und Kriterien zu erhalten. Ich hatte deshalb auch des öfteren Gelegenheit auf schweizerische Verhältnisse, die den tschechoslovakischen in vieler Hinsicht gleichen, hinzuweisen und habe nicht selten die Entwicklung in der Schweiz benützt, um an ihr die zukünftige Gestaltung der tschechoslovakischen Hotellerie zu zeigen.

Schwierigkeiten zeigten sich bei der Bearbeitung der slovakischen Hotelverhältnisse, was m. E. darin seinen Grund hat, daß das Gewerbegesetz für die Slovakei und Karpathorußland, das das Analogon zur Gewerbeordnung von 1859 ist, die nur für die historischen Länder Böhmen, Mähren und Schlesien gilt, erst im Oktober 1924 von der Nationalversammlung beschlossen und am 10. April 1925 in Kraft gesetzt wurde. Die Verhältnisse sind also in diesen Landesteilen noch zu sehr im Flusse, als daß sie schon heute eine einwandfreie Uebersicht zuließen. Immerhin habe ich aber darauf hingewiesen, wenn sich in der Slovakei veränderte Hotelverhältnisse gegenüber den übrigen Gebietsteilen der Tschechoslovakei zeigten.

Endlich sei an dieser Stelle noch meinem verehrten Lehrer Herrn Prof. Dr. M. R. Weyermann gedankt, der diese Arbeit angeregt hat, und dem ich wertvolle Ratschläge und Hinweise verdanke. Zum Dank bin ich auch Herrn Generalsekretär Tuppy vom Reichsverband der deutschen Gastwirtegenossenschaften in Reichenberg und Herrn Direktor Břenek vom Svaz Hotelierů in Prag, sowie Herrn Sekretär Matějka von der Landesverwaltung der «Genevoise» in Prag und Herrn Sekretär Höhsl vom I. V. K. in Karlsbad verpflichtet. Die genannten Herren stellten mir nicht nur in sehr liebenswürdiger Weise ihr gesamtes Material über das tschechoslovakische Hotelgewerbe zur Verfügung, sondern sie hatten auch die Güte, meine zahlreichen und manchmal sehr ausführlichen Anfragen mit aller wünschbaren Deutlichkeit zu beantworten. Aus dem gleichen Grunde schulde ich auch Herrn Sekretär Chott vom Ustř. Svaz Host. Pom. in Prag vielen Dank. Des weiteren sei noch allen staatlichen und privaten Stellen des In- und Auslandes mein Dank abgestattet, die auf irgendeine Weise meine Arbeit unterstützten.

1. Kapitel.

Kritische Darstellung der bisherigen staatlichen Maßnahmen; insbesondere die Stellungnahme der Hotelunternehmer.

a) Die gewerblichen Zwangsgenossenschaften in der Tschechoslovakei.

Zunftmäßige Verbände fehlten bei den Wirten des Mittelalters und der beginnenden Neuzeit so gut wie ganz. Die Interessengemeinschaften, die sich später an einigen Orten bildeten, können wir wohl auch ihrer Form nach kaum als Zünfte ansehen, wenn sie auch für die Weiterentwicklung des Gewerbes auf dem Boden der noch näher zu behandelnden österreichischen Gewerbeordnung von 1859 (GO.) von einiger Bedeutung gewesen sein mögen, indem sie nämlich die Urzelle für die späteren auf Grund der genannten GO. organisierten Zwangsgenossenschaften des Gastgewerbes wurden[1]). Ihre Bedeutung sollte man aber nicht überschätzen, da wohl nur in wenigen Städten solche zunftähnliche Verbände des Gastgewerbes bestanden. Und während im übrigen Gewerbe die Zünfte, auch unter der Herrschaft der Gewerbefreiheit formell nie ganz aufhörten zu bestehen, können wir von einer zwangsmäßigen Innung im tschechslovakischen Gastgewerbe vor der GO. von 1859 nur mit gewissen Einschränkungen sprechen.

[1]) So wurde in Reichenberg im Jahre 1828 ein zunftähnlicher Verband der Gast- und Schankwirte unter dem Namen «Schänker-Mittel» gegründet, der dann 1863, unter dem Einfluß der GO. zu einer Zwangsgenossenschaft des Gast- und Schankgewerbes der Stadt Reichenberg umgewandelt wurde.

Für das Gastgewerbe liegt mit dem Inkrafttreten der GO. insofern ein Wendepunkt in seiner Geschichte vor, als es nun gesetzlich gezwungen wurde, sich in Genossenschaften zusammenzuschließen, während vorher ein solcher Zwang nicht bestanden hat und wahrscheinlich auch nur zum kleinen Teile gewünscht wurde.

Das Fehlen eines Verlangens nach solchen Zwangsgenossenschaften im Gastgewerbe scheint uns auch dadurch noch bestätigt zu werden, daß die gastgewerblichen Genossenschaften durchwegs alle erst relativ spät entstanden; d. h. die GO. war schon eine ziemliche Reihe von Jahren in Kraft, als das Gastgewerbe zur Gründung seiner Genossenschaften schritt[2]). Das Gros dürfte wohl erst in den 80er Jahren des vorigen Jahrhunderts gegründet worden sein, also zu einer Zeit, als die handwerkliche Politik stark auf eine Festigung der Zwangsgenossenschaften und auf die Wiedereinführung des Befähigungsnachweises tendierte. Welche Gründe für diese handwerkliche Bewegung maßgebend waren, das zu untersuchen, kann hier nicht unsere Aufgabe sein; Tatsache ist, daß auch das Gastgewerbe immer mehr in diese kleingewerbliche Politik hineingezogen wurde, wobei es aber mehr eine passive als aktive Rolle gespielt zu haben scheint. Die Novelle zur GO. von 1883 trug denn auch den kleingewerblichen Forderungen im weitesten Maße Rechnung, indem sie die Gewerbe in freie, handwerksmäßige und konzessionierte einteilte. Dabei waren die Konzessionierten aber schon in der Fassung von 1859 vorgesehen, und diese zählte unter ihnen auch das Gastgewerbe auf, so daß die Ergänzung von 1883 eigentlich nichts Neues für das Gewerbe brachte.

Eine Stärkung des Kleingewerbes wurde auch in einer neuerlichen Revision der GO. von 1907 erreicht, und hier wurden einige allgemeine Bestimmungen mit aufge-

[2]) Eine der ältesten Zwangsgenossenschaften war die im Jahre 1863 (vier Jahre nach Inkrafttreten der GO.!) gegründete Genossenschaft der Reichenberger Gast- und Schankwirte.

nommen, die im Gastgewerbe nur wenige unbedeutende Aenderungen zur Folge hatten. Im ganzen ging auch diese Novelle darauf hinaus, den kleinen Handwerker zu begünstigen. Das Gastgewerbe im speziellen wurde dabei aber vollständig übergangen; denn es blieb weiterhin «nur» konzessioniertes Gewerbe, und damit fanden die meisten der neuen Bestimmungen, die nur für die handwerksmäßigen galten, auf es keine Anwendung.

Das sind in groben Zügen die Einwirkungen, die die allgemeine handwerkliche Politik der österreichischen Monarchie auf das Gastgewerbe hatte. Es erübrigt sich, auf die vielen Gesetze und Verordnungen noch im einzelnen einzugehen, die im Laufe der Jahre von der ehemaligen österreichischen und nach 1918 von der tschechoslovakischen Regierung erlassen wurden. Wir werden vielmehr die GO., wie sie heute ist, mit allen ihren Nebengesetzen, Verordnungen und Erlässen zur Grundlage unserer weiteren Betrachtungen nehmen und die Verhältnisse hinsichtlich der Zwangsgenossenschaften im Gastgewerbe so darstellen, wie sie heute sind. Die Bestrebungen des Gastgewerbes, die zur Revision der GO. unternommen werden, sind ein Stück Wirtschaftspolitik, das wir in seinen Forderungen und Auswirkungen in den folgenden Punkten dieses Kapitels behandeln werden[3]).

[3]) Nachzutragen ist hier noch: Für die Slovakei und Karpathorußland gilt die ehemalige österreichische GO. von 1859 nicht. Um aber eine Angleichung der beiden Länder an die gewerberechtlichen Normen der übrigen Republik zu erreichen, wurde im Jahre 1924 ein «Gewerbegesetz für das Gebiet der Slovakei und Karpathorußlands» (vom 10. Oktober 1924) beschlossen, durch welches die gesamte Gewerbegesetzgebung der Tschechoslowakei vereinheitlicht wird. Damit sind die gewerblichen Zwangsgenossenschaften auch in den beiden Ländern, wo sie früher nicht bestanden, eingeführt. Zwischen dem Gewerbegesetz und der GO. bestehen allerdings einige Abweichungen, aber hinsichtlich der Hauptgrundsätze über die gewerblichen Zwangsgenossenschaften und deren Wirkungskreis stimmen beide überein. Deswegen können wir sie auch zusammen behandeln. Wo einige stark abweichende Bestimmungen des GG. (Gewerbegesetzes) gegenüber der GO. vorhanden sind, werden wir im besonderen darauf hinweisen.

Die Struktur der gastgewerblichen Zwangsgenossenschaft ist nach GO. und Gewerbegesetz folgende:

«Die Gewerbegenossenschaft ist eine sich selbst verwaltende, öffentlich-rechtliche Korporation mit dem Charakter eines Zwangsverbandes sowohl hinsichtlich der Errichtung und des Fortbestandes als auch in bezug auf die Mitgliedschaft des Gewerbetreibenden.» (Definition von Karl Weber.) Mit dieser Begriffsbildung ist das Wesen der gewerblichen Zwangsgenossenschaft in der Tschechoslovakei klar gekennzeichnet. Nach § 106 GO. sind nachfolgende Grundsätze für die Errichtung einer Zwangsgenossenschaft im Gastgewerbe maßgebend:

a) Genossenschaften, die schon bestehen, sind aufrecht zu erhalten;
b) wo diese nicht bestehen, sind sie zu errichten, und zwar sind dabei in eine Genossenschaft gleiche oder verwandte Gewerbe zusammenzuschließen.
c) Bei Errichtung einer Genossenschaft ist auf das Zustandekommen und die Leistungsfähigkeit der neugebildeten Genossenschaft, sowie auf die örtlichen Verhältnisse Bedacht zu nehmen;

Die in der GO. enthaltenen Bestimmungen gelten — von einigen Ausnahmen abgesehen, die das Gesetz besonders aufzählt — für alle gewerbsmäßig betriebenen Beschäftigungen, ob sie nun die Hervorbringung, Bearbeitung oder Umgestaltung von Verkehrsgegenständen den Betrieb von Handelsgeschäften oder die Verrichtung von Dienstleistungen und Arbeiten zum Gegenstand haben. (Art. IV des kaiserl. Patentes v. 20. Dez. 1859.) Der Art. V dieses Patentes zählt dann auch die Beschäftigungen oder Unternehmungen auf, auf die das Gesetz keine Anwendung findet, und die nach den dafür bestehenden Vorschriften behandelt werden. Für uns kommen nur die beiden unter lit. d) und e) aufgezählten Ausnahmen in Betracht.

Danach fallen nicht unter die Bestimmungen der GO.: Lohnarbeiten der gemeinsten Art wie Taglöhnerarbeiten usw. (lit. d), und die in die Kategorie der häuslichen Nebenbeschäftigungen fallenden und durch die gewöhnlichen Mitglieder des eigenen Hausstandes betriebenen Erwerbszweige. Die beiden Punkte sind für uns von Wichtigkeit, weil lit. d) maßgebend ist für die Beurteilung der Lohnarbeiten der gemeinsten Art im Gastgewerbe und lit. e) der Rechtsgrund ist, auf welchem die sog. «private Auskocherei», die das Hotelgewerbe so sehr schädigt, sich stützt.

d) die Genossenschaft soll sich grundsätzlich nur auf eine Gemeinde erstrecken. Unter Umständen ist es möglich, die Gewerbetreibenden mehrerer Gemeinden zusammenzuschließen[4]).

Die Fassung von 1907 hatte zweifelsohne die Bildung von reinen Fachgenossenschaften im Auge, und die gemischten Genossenschaften sollten nur eine Ausnahme sein. Tatsächlich sind aber die Voraussetzungen für die Errichtung von Fachgenossenschaften nicht in allen Gemeinden — besonders nicht in den wirtschaftlich etwas zurückgebliebenen — gegeben, und dieser Umstand hatte auch für das Gastgewerbe vielfach Schaden mit sich gebracht. Durch die Zusammenfassung der Gastwirte mit anderen Gewerben in gemischte Genossenschaften wurden nämlich die Gastgewerbetreibenden vielfach «verwandten» Gewerben zugeteilt, und da war dann die Möglichkeit sehr groß — speziell wenn die Gastwirte in der Minderheit waren —, daß diese gemischten Genossenschaften auf deren Interessen keine oder doch zu wenig Rücksicht nahmen. So wurden gerade die Kleinsten, die des genossenschaftlichen Schutzes am dringendsten bedurften, an die Wand gedrückt, und ihre Interessen mußten denen der anderen Gewerbetreibenden gegenüber zurückstehen.

Ein Umstand kommt ferner noch erschwerend hinzu, nämlich die Tatsache, daß gerade die Gewerbe, die man im Gesetz juristisch als «verwandt» mit dem Gastgewerbe bezeichnete, im Wirtschaftsleben die größten Interessengegensätze aufzuweisen hatten. Man denke nur an diejenigen, die zwischen den Zuckerbäckern und Fleischern einerseits und dem Gastgewerbetreibenden andererseits bestehen, um sich das Bild so recht klar zu machen.

---

[4]) Nach Karl Weber und Dr. Vladimir Krajča: «Organisation, Wirkungskreis und Verwaltung der gewerblichen Genossenschaften». Prag 1926, S. 1 ff.

Die Rückwirkung auf die Zwangsgenossenschaften, in denen solche anscheinend «verwandte» Gewerbe zusammengeschlossen wurden, blieb denn auch nicht aus. Streitigkeiten unter den Mitgliedern, die den verschiedenen Gewerben angehörten, Schikanen und Eifersüchteleien mußten die Genossenschaften zur Fruchtlosigkeit verurteilen. Statt vorwärts kam man dabei rückwärts.

Dazu kam noch als ein weiteres hemmendes Moment die Isolierung, in welcher sich die in den gemischten Genossenschaften vereinigten Gewerbetreibenden gegenüber ihren in Fachgenossenschaften zusammengeschlossenen Berufskollegen befanden. Damit war auch eine Trennung von dem großen das ganze Land umfassenden Reichsverband gegeben, und so sahen sich denn diese Genossenschaftsangehörigen ganz zur Untätigkeit verurteilt. Das Uebel potenzierte sich noch durch die Einrichtung der sog. Bezirksverbände (zu denen sämtliche Genossenschaften aller Gewerbe eines politischen Bezirkes zusammengeschlossen wurden), die auch den gewerblichen Beirat zu stellen hatten. Die einzelnen Gewerbetreibenden haben mit dem Bezirksverband aber überhaupt keine Fühlung. So zweckmäßig es wohl auch juristisch und verwaltungstechnisch geschienen haben mag, Gewerbe verwandter Art in eine Genossenschaft zusammenzuschließen, wirtschaftlich war es, wie die Verhältnisse bewiesen haben, sehr von Nachteil. Wollte man schon eine Vereinfachung der Verwaltung herbeiführen, so hätte man Gewerbe in eine Zwangsgenossenschaft zusammenschließen müssen, die keine entgegengesetzten wirtschaftlichen Interessen besitzen. Das verbietet aber die GO. in § 112, Abs. 2, da sie dort ausdrücklich festsetzt, daß «nicht verwandte» Gewerbe in einer Genossenschaft nicht zusammengefaßt werden dürfen. Die Gewerbe aber, die im Sinne der GO. «verwandt» sind, können diese Verwandtschaft nur aus gewissen gemeinsamen Grundlagen herleiten, und hier besteht dann die große Gefahr, daß sich, so gleich auch diese sein mögen, Reibungsflächen ergeben, die eine er-

sprießliche Arbeit der Genossenschaften zur Unmöglichkeit machen müssen. Nach dem Gesagten ist es daher verständlich, wenn das Gastgewerbe immer mehr zur Bildung von reinen Fachgenossenschaften zu kommen sucht, wozu u. E. auch die GO. in §§ 111 und 111 a) eine genügende Handhabe bietet.

Auf eine interessante Tatsache sei in diesem Zusammenhang noch hingewiesen, daß nämlich nach einer Interpretation des § 111, die Swoboda in einer kommentierten Ausgabe der GO. gibt[5]), das Ausscheiden von Mitgliedern aus einer Genossenschaft aus rein nationalen Gründen nicht zulässig ist. Trotzdem haben sich seit dem Umsturz nicht wenige Genossenschaften auf nationaler Basis auch im Gastgewerbe gebildet, und sie wurden vom Staate ohne Vorbehalt genehmigt. Ob dies zum Vorteil oder Schaden des Gewerbes geschehen ist, wollen wir dahingestellt sein lassen; für den Augenblick mag es vielleicht von Vorteil gewesen sein. Im übrigen registrieren wir hier nur die Tatsache und wollen sie lediglich in Beziehung zu der erwähnten Auslegung von Swoboda gebracht haben.

Die Genossenschaften bestehen aus zwei Teilen:

1. aus den Inhabern von Gewerben oder deren Pächtern, die die Mitglieder darstellen, und
2. aus ihren Gehilfen, die die sog. Angehörigen sind.

Ausgenommen von der Zugehörigkeit zur Genossenschaft sind nur die Lehrlinge. Die «Angehörigen» bilden die sog. «Gehilfenversammlung», die durch § 120 GO. ihre Regelung erfährt. Ihre Konstituierung ist, ebenso wie die der Genossenschaft, für jedes Gewerbe obligatorisch, jedoch findet diese Bestimmung des Gesetzes im Gastgewerbe nicht immer genaue Anwendung. Wir dürften nicht fehlgehen, wenn wir annehmen, daß bei vielen Genossenschaften eine solche Gehilfenversammlung überhaupt nicht

[5]) Dr. Robert Swoboda: Kommentierte Ausgabe der Gewerbeordnung für die historischen Länder . . . usw. II. Aufl., Reichenberg 1926.

besteht, was besonders in kleineren Orten der Fall sein dürfte. In größeren Städten kommt ihr jedoch im Gastgewerbe eine ziemliche Bedeutung zu, da nämlich in den verschiedenen die Gehilfen betreffenden Fragen, die Genossenschaft mit keinem anderen Verband direkt zu verhandeln braucht, als mit ihrer Gehilfenversammlung. Um jedoch die einzelnen (oft stark politisch beeinflußten) Strömungen in der Gehilfenschaft zur Geltung zu bringen, wurde ein besonderer Wahlmodus durch Gesetz aufgestellt, der — wie bei den Mitgliederversammlungen — auf dem Prinzip der Proporzwahl aufgebaut ist.

Da die Grundlage zur Ausübung des Gast- und Schankgewerbes und damit zur obligatorischen Zugehörigkeit zur Zwangsgenossenschaft der Besitz einer Konzession ist, so wollen wir deren Wesen im nachfolgenden kurz behandeln.

Ohne Zweifel liegt es sehr nahe, eine freie Ausübung des Gastgewerbes zur Förderung der Unsittlichkeit, des verbotenen Spieles, der Beherbergung von Verbrechern und anderen Straftaten zu mißbrauchen. Eine behördliche Aufsicht ist daher im Interesse eines gesunden Gastgewerbes dringend geboten. Diese Erwägungen sind zum Teil auch heute noch dafür maßgebend, daß sich das Gewerbe selbst für die Beibehaltung der Konzession einsetzt. Doch ein zweites Moment kommt zu allem hinzu, und dieses dürfte heute wohl das weitaus wichtigere sein, das dem Gastwirt — hauptsächlich aber den kleineren und mittleren Betriebsinhaber — veranlaßt, mit allen Mitteln nicht nur für die Beibehaltung der Konzession einzustehen, sondern auch für eine strenge Auswahl der Konzessionsbewerber. Es ist die Fernhaltung von unerwünschter Konkurrenz. Die Forderung danach wird auch in der Tschechoslowakei immer stärker, und sie äußert sich u. a. in der Hauptsache darin, daß die Zwangsgenossenschaften des Gewerbes einmal ein Begutachtungsrecht für jede neue Konzessionserteilung, dann ein Rekursrecht gegen schon erteilte, aber unerwünschte Kon-

zessionen verlangten und auch erhielten. Dazu kommt noch die Forderung der genauen Festsetzung einer Verhältniszahl, bezogen auf die Zahl der Bevölkerung, die ausdrücken soll, auf wieviel Köpfe ein Hotel, ein Weinschank oder ein gewöhnliches Gasthaus mit allen Rechten zu entfallen hat. Wie diese ihren gesetzlichen Niederschlag in der Tschechoslovakei bis heute fanden, werden wir im folgenden genauer darlegen.

Das Gast- und Schankgewerbe zerfällt nach § 16 GO. in folgende Berechtigungen:

a) Beherbergung von Fremden,
b) Verabreichung von Speisen,
c) Ausschank von Bier, Wein und Obstwein,
d) Ausschank und Kleinverschleiß von gebrannten geistigen Getränken,
e) Ausschank von Kunst- und Halbweinen,
f) Verabreichung von Kaffee, Tee, Schokolade, anderen warmen Getränken und von Erfrischungen,
g) Haltung von erlaubten Spielen.

Da diese Berechtigungen einzeln oder in Verbindung unter sich verliehen werden können, wobei sie aber in der Verleihung jedesmal ausdrücklich aufgeführt werden müssen, so bleibt eine Unzahl von Variationen offen, die zur Vereinfachung des Konzessionswesens keineswegs beiträgt. Da ähnliche juristische Fassungen auch andere Gewerbe in der GO. gefunden haben (z. B. das Zuckerbäckergewerbe, das Gewerbe des Kleinverschleißes von geistigen Getränken u. a.), hat es dazu geführt, daß die dem Gastgewerbe zugestandenen gesetzlichen Berechtigungen vielfach von anderen Gewerben auch für sich — auf Grund einer weiteren Interpretation der für sie in Betracht kommenden Artikel der GO. — in Anspruch genommen wurden. Erklärlicherweise verursachten diese Bestrebungen eine Reaktion auf seiten des Gastgewerbes, das sich mit allen Mitteln dafür einsetzte, daß die ihm laut der GO. zustehenden Rechte nur ihm zukommen sollten.

So sehen wir denn in der Tschechoslovakei einen Kampf entstehen zwischen dem Gastgewerbe einerseits und den vielen ihm wirtschaftlich verwandten Gewerben andererseits. Dieser Kampf hatte eine ganze Menge von Verordnungen und verwaltungsrechtlichen Entscheidungen sowie anderen gerichtlichen Urteilen zur Folge, die alle letzten Endes auf eine praktische Unmöglichkeit hinausliefen, nämlich auf eine genaue Abgrenzung dieser Gewerbe gegeneinander. Was dabei herauskam, ist denn auch der aufgewendeten Mühe und Arbeit kaum wert, denn man vergaß über den juristischen Streitfragen (die sich auf die Auslegung der GO. bezogen) die wirtschaftliche Ursache des ganzen Kampfes: den Konsumenten. Letzten Endes hat er es in der Hand, wohin er sich wenden will, um seine Bedürfnisse zu befriedigen. An diesem Verhalten eines Konsumenten, das zum großen Teil oder ausschließlich von wirtschafts-psychologischen Momenten bestimmt wird, ändert kein Gerichtsurteil und keine Regierungsverordnung etwas. Reibungsflächen, die sich aus dem Wesen der einzelnen Gewerbe ergeben, lassen sich einmal nicht vermeiden, am allerwenigsten aber durch Verordnungen, Urteile oder formal-juristische Interpretationen der GO. Sie sind eben nichts anderes als die Folgen des «Kampfes um den Konsumenten». Tatsächlich wird man auch zugeben müssen, daß praktisch diese Sachen dem Gewerbe keineswegs geholfen haben. Das wollen wir nur hier zu dem Konzessionsstreit, der heute in der Tschechoslovakei zwischen dem Gastgewerbe und ihm verwandten Gewerben tobt, grundsätzlich bemerkt haben. Er kann in der heutigen Form niemals einen tatsächlichen positiven Erfolg bringen, weil man an dem letzten, alles bestimmenden wirtschaftlichen Grund vorbei geht: an der Einstellung des Konsumenten.

Die Konzession zum Ausschank berechtigt zur Verabreichung der betreffenden Getränke an Gäste in dem

zum Betriebe des Gewerbes bestimmten Lokal oder über die Gasse in unverschlossenen Gefäßen in beliebigen Mengen. Zur Erlangung der Konzession auf alle oder eine der in § 16 GO. aufgeführten Berechtigungen wird nebst den allgemeinen Bedingungen zum Gewerbebetrieb, Verläßlichkeit und Unbescholtenheit des Bewerbers erfordert. Die Konzession ist in allen jenen Fällen zu verweigern, wo gegen den Bewerber oder die in seinem Familienverbande lebenden Familienmitglieder Tatsachen vorliegen, welche die Annahme rechtfertigen, daß das Gewerbe zur Förderung des verbotenen Spiels, der Hehlerei, der Unsittlichkeit oder Trunksucht mißbraucht werden würde. Bei Verleihung der Konzession ist auf das Bedürfnis der Bevölkerung, dann auf die Eignung des Lokals, in welchem das betreffende Gewerbe betrieben werden soll, auf die Straße, Gasse oder Platz, wo das Lokal sich befindet, und auf die Tunlichkeit der polizeilichen Ueberwachung Rücksicht zu nehmen. Während die Frage der polizeilichen Ueberwachung, wie die des Lokales, ihrer Selbstverständlichkeit wegen, zu keiner Diskussion Anlaß geben konnten, war dies bei der Handhabung der Bedürfnisklausel doch schon der Fall. Es stellte sich nämlich mit der Zeit heraus, daß die Behörden, die die Konzessionen zu erteilen hatten, in dieser Frage einen weitaus liberaleren Standpunkt einnahmen, als die Wirte, die darin ein vorzügliches Mittel sehen mußten, eine unerwünschte Konkurrenz auszuschalten. Während die Behörde kein oder nur ein geringes Interesse daran hatte, ob der neuhinzukommende Konzessionsinhaber das Geschäft der bisherigen beeinträchtigte oder nicht, standen die Wirte doch auf einem wesentlich anderen Standpunkt; denn sie mußten ja in jedem neuhinzukommenden Konzessionsinhaber einen neuen Konkurrenten — also einen Feind nach ihrer Auffassung — sehen, den man möglichst unschädlich zu machen suchte. Diese Diskrepanz zwischen den Ansichten des Gastgewerbes (das in einem solchen Falle repräsentiert wird durch die Zwangsgenossenschaften, denen das Begutachtungsrecht zusteht) und denen der Behörden führte nun in vielen Fällen dazu, daß die letzteren einfach die ablehnenden Gutachten der Genossenschaften nicht beachteten. Der aufschiebende Rekurs, der den Gastwirten nach einer für sie einmal negativ ausgefallenen Entscheidung noch zustand, konnte daran nicht viel ändern, denn die Meinung der Behörden behielt die Oberhand, wenn dieser Rekurs ebenfalls abgewiesen wurde. In diesem ganzen Kampfe scheint die Behörde aber nicht immer gerecht vorgegangen zu sein, denn es gab auf einmal in der Tschechoslovakei mehr als 50 000 Gastwirtschaftskonzessionen, auf je 316 Einwohner also eine. Diese Lage war unhaltbar.

Nun begannen die Wirte ihre Offensive und erreichten auch, daß mit dem Erlaß des Handelsministeriums vom 19. Februar 1922 folgende Richtlinien für die Erteilung von Gastgewerbekonzessionen in Böhmen, Mähren und Schlesien aufgestellt wurden[6]):

1. Eine Gastwirt- und Schankkonzession mit allen Berechtigungen im Sinne des § 16 GO. kommt auf 500 Einwohner,

2. die Konzession zum Ausschank von Likören (d. h. von allen gebrannten, alkoholischen Getränken) kann auf je 1000 Einwohner erteilt werden,

3. die Konzession zum Kleinverkauf gebrannter geistiger Getränke (Spirituosen) fällt ebenfalls auf 1000 Einwohner,

4. für den Ausschank von gewöhnlichem Branntwein ist die Einwohnerzahl 5000 als Grundlage zu nehmen,

5. Kaffee- und Weinkonzessionen sind auf je 5000 Einwohner zu erteilen.

Wir können nicht leugnen, daß diese Auslegung der Bedürfnisklausel in § 16 GO. einen bedeutenden Sieg des auf Konkurrenzeinschränkung bedachten Gastgewerbes bedeutet. Doch wird der Verordnung etwas ihre Schärfe genommen, indem Abs. 5 des § 18 GO. durch sie nicht aufgehoben wird. Dieser besagt: «Wenn es sich um Errichtung von Hotels zur Fremdenbeherbergung in

[6]) Für die Slovakei und Karpathorußland gilt dieser Erlaß nicht

größeren Städten und in Badeorten handelt, ist von der Frage eines Bedürfnisses der Bevölkerung, und insofern es sich um die Errichtung von Hotels in Gebirgsgegenden zum Zwecke der Förderung des Touristenwesens handelt, überdies auch noch von der Frage der Tunlichkeit der polizeilichen Ueberwachung nach Umständen Umgang zu nehmen.» Durch diesen Passus der GO. wird also verhindert, daß eine Schädigung des Hotelgewerbes in Badeorten und solchen, die für den Fremdenverkehr von Bedeutung sind, eintritt, indem für diese Orte die Bedürfnisklausel aufgehoben wird. Es ist übrigens von Interesse, hier festzustellen, daß in diesem Absatz der Begriff «Hotel» zum ersten Male von der GO. verwendet wird.

Zusammengefaßt kommen wir nach dem Gesagten zum Schluß, daß die Konzession im Gastgewerbe in ihrer heutigen Form für das Gewerbe der Tschechoslovakei nicht von Nachteil ist, wenn sie auch bedenkliche Schwächen, wie wir sie in dem Versuch einer Abgrenzung ihrer Berechtigungen gegenüber den verwandten Gewerben aufgezeigt haben, aufweist.

b) Die Gewerbeordnung von 1859 und die Bestrebungen zu ihrer Revision.

Schon seit Jahren wird von den gewerblichen Verbänden in der Tschechoslovakei eine Aenderung der GO. von 1859 angestrebt. Zum Zwecke der Revision wurde u. a ein gemeinsamer Ausschuß aller Gewerbetreibenden eingesetzt, der die Forderungen der einzelnen Gewerbe zu sammeln, zu überprüfen und dem Handelsministerium formuliert vorzulegen hat. Diese Kommission ist wieder in Unterausschüsse zerlegt, in welchen spezielle Fragen behandelt, und die entsprechenden Anträge dazu gestellt werden, die dann dem Hauptausschuß zur oben beschriebenen Weitererledigung zugehen. Die das Gastgewerbe betreffenden Fragen wurden in dieser Organisation zusammen mit denen der Fleischhauer, Bäcker, Zuckerbäcker, Kaufleute und Flaschenbierabfüller behandelt, wobei es zu einem Einvernehmen zwischen allen diesen Gewerbegruppen kam.

An der Tätigkeit dieser Ausschüsse teilzunehmen und dort seine Forderungen vorzubringen, hat das Gastgewerbe natürlich alles Interesse, da sie der gegebene Ort sind, um zu einer Einigung in den einander oft sehr widersprechenden Forderungen der einzelnen Gewerbegruppen zu gelangen. Aus diesem Grunde hat sich auch der Reichsverband der deutschen Gastwirtegenossenschaften veranlaßt gesehen, seinerseits einen Gesetzentwurf betreffend die Abänderung der GO. unter besonderer Berücksichtigung des Gast- und Schankgewerbes auszuarbeiten und dem Ministerium einzureichen[7]). Wir wollen diesen im folgenden zur Grundlage unserer Betrachtungen machen.

I. Die Neuregelung der gastgewerblichen Konzession.

Die gastgewerbliche Konzession zerfällt heute in sieben Berechtigungen, die im ganzen oder jede für sich allein einem Bewerber verliehen werden können[8]). Der Entwurf des Reichsverbandes fügt zu diesen sieben noch zwei hinzu, nämlich:

a) die Abhaltung von Tanz und anderen Gelegenheitsunterhaltungen in den Betriebsräumen und
b) die Abfüllung von Bier in Flaschen.

Daneben enthält er aber noch eine beträchtliche Erweiterung der Konzessionsberechtigungen in Punkt c) des § 16 GO., der neben dem Ausschank von Bier, Wein und Obstwein in Zukunft auch deren Verkauf in Flaschen umfassen soll. Dasselbe gilt für die Punkte d) und e),

[7]) Dies geschah bereits im Jahre 1923. Abgedruckt ist der Entwurf in einem Separatdruck der No. 29 der «Hotel- und Gastgewerbezeitung» vom 17. Juli 1923.

[8]) Vgl. S. 20 ff.

die die Berechtigung zum Ausschank und Kleinverschleiß gebrannter geistiger Getränke bzw. die zum Ausschank von Kunstwein beinhalten. Auch hier sollen in Zukunft die Gastwirte die Berechtigung erhalten, diese Getränke in Flaschen abzugeben. Biese Bestimmungen zielen alle darauf hin, den Flaschenbierhandel, der sich in der Tschechoslovakei fast zu einem zweiten Gastgewerbe entwickelt hat, und der auch beginnt zum privaten Ausschank von gebrannten geistigen Getränken überzugehen und deswegen eine bedeutende Konkurrenz für das Gastgewerbe darstellt, zu unterbinden. Diese Abgrenzungspolitik des Gewerbes mit Hilfe der Konzessionsberechtigungen können wir hier nicht zum ersten Male feststellen, sondern sie zeigt sich nicht nur dem Flaschenbierhandel, sondern auch anderen Gewerben gegenüber sehr deutlich. Wie sie zu beurteilen ist, haben wir bereits dargestellt[9]). Wir wollen nicht behaupten, daß die heutige Regelung der GO., die den Handel von geistigen Getränken im kleinen und in geschlossenen Gefäßen, Detaillisten und Händlern erlaubt, in moralischer und hygienischer Hinsicht befriedigend ist; aber es frägt sich nur, ob dann, wenn das Gastgewerbe allein die Berechtigung zum Ausschank von geistigen Getränken und deren Verkauf in geschlossenen Gefäßen und «über die Gasse» besitzt, dieser Kleinverschleiß der Händler zu unterbinden sein wird? Wir glauben nicht, daß dieses restlos gelingt. Die letzte Entscheidung liegt auch hier beim Konsumenten. Das ist eine Tatsache, auf die wir immer wieder hinweisen müssen.

Die Frage, die das kleine Gastgewerbe sehr stark interessiert, hat für das Hotelgewerbe eine weit geringere Bedeutung, aber dennoch ist sie, besonders für die kleineren Unternehmungen in der Provinz, bei welchen der Verpflegungsbetrieb wichtiger ist als der Beherbergungsbetrieb, auch für das Hotelgewerbe nicht ohne Wichtigkeit, weshalb wir sie kurz besprochen haben.

---

[9]) Vgl. S. 20 ff.

Eine weitere Forderung des zitierten Entwurfes (§ 16, II) verlangt, daß die Konzessionsberechtigungen im einzelnen oder im ganzen nur Personen verliehen werden können, die den Betrieb persönlich ausüben, und Abs. III geht sogar so weit, zu bestimmen, daß juristische Personen, Vereine und Genossenschaften eine Konzession für das Gastgewerbe nicht erhalten. In Verbindung mit § 1, I und II des Entwurfes — der den Betrieb des Gastgewerbes juristischen Personen und Vereinen ebenfalls konsequent verbieten soll — stellen diese beiden Artikel eine Forderung dar, deren Wirkung auf das Hotelgewerbe der Tschechoslovakei katastrophal sein müßte. Denn, was sind juristische Personen? U. a. auch Aktiengesellschaften, Kommanditgesellschaften auf Aktien und Ges. m. b. H. Allen diesen soll also der Betrieb des Gast- bzw. auch Hotelgewerbes verboten werden. Dabei hat man aber anscheinend vergessen, daß in die Zahl der Konzessionsberechtigungen auch die der Fremdenbeherbergung und der Verabreichung von Speisen und Getränken aufgenommen ist. Wir werfen nun die Frage auf: wie ist es möglich, daß in der Tschechoslovakei sich ein Hotelgewerbe auf modernen Grundlagen entwickeln kann, wenn den Gesellschaften die Konzession zu dessen Betrieb verweigert wird? Das Hotelgewerbe wird, je mehr es sich ausdehnt, und je größer die Ansprüche der Gäste werden, immer mehr kapitalintensiv. Das Verhältnis der Kapitalanlagen zu den Lohnsummen, die der Hotelier seinen Angestellten zahlen muß (selbst wenn man dabei annähme, es bestünden keine Trinkgelder, sondern das gesamte Personal würde fix entlohnt), ist ein derartiges, daß man ohne allen Vorbehalt zugeben kann, daß das Hotelgewerbe zu einem der kapitalintensivsten Gewerbe überhaupt gehört. Die Folge davon liegt auf der Hand: dem einzelnen, der nur über ein sehr beschränktes Kapital verfügt, und dem auch meist Bankkredit nicht in so weitem Maße zur Verfügung steht wie einer Gesellschaft, ist heute schlechterdings außerstande, ein Hotel, das allen

neuzeitlichen Ansprüchen genügt, zu errichten und zu betreiben. Bleibt also nur noch die Kapitalakkumulation, auf dem Wege der Bildung einer Handelsgesellschaft, die rechtlich meist eine juristische Person ist. Wenn man dieser aber eine Konzession mit allen oder auch nur wenigen Berechtigungen verweigert, heißt das nichts anderes, als es unmöglich machen, daß sich hotelgewerbliche Großbetriebe oder auch nur größere Mittelbetriebe in der Tschechoslovakei bilden. Nun wird aber im Ernste niemand bestreiten wollen, daß die Entwicklung des Fremdenverkehrs in der Tschechoslovakei in erster Linie von einer dem Auslande mindestens ebenbürtigen Hotellerie abhängig ist. Und wie soll eine solche nun zum Entstehen bzw. zur Weiterentwicklung gelangen, wenn das Recht beispielsweise die Errichtung von Hotel-Aktiengesellschaften verbietet?

Richten wir nun aber unsere Aufmerksamkeit auf die Entwicklung im Auslande, das eine hervorragende Hotellerie besitzt. Die maßgebenden Betriebe sind durchwegs Aktiengesellschaften. Für die Entwicklung einer Hotellerie in einem Lande, das sehen wir am Beispiele der Schweiz, Deutschlands und vieler anderer Länder, kann aber letzten Endes nur der Großbetrieb oder der große Mittelbetrieb maßgebend sein. Will man aber deren Bildung verhindern, so gräbt man u. E. dem ganzen tschechoslovakischen Hotelgewerbe das Grab. Man hat also anscheinend nur an das kleine und kleinste Gewerbe gedacht, als man diese ungeheuerlichen Bestimmungen von seiten des Reichsverbandes in den Entwurf aufnahm. Das Hotelgewerbe übersah man anscheinend dabei. Das ist ein verhängnisvoller Irrtum, der sich nur so erklären läßt, daß man über die großen prizipiellen Unterschiede, die zwischen dem kleinen Gastgewerbe und dem Hotelgewerbe bestehen, auch bei den zuständigen Verbänden keineswegs im klaren ist. Man sah die Einzelheiten und die kleinen Schäden im Gewerbe, wollte die Kleinen davor schützen und vergaß darüber, daß ein Hotelgewerbe sich

zu entwickeln begann, das keineswegs mit dem übrigen Gastgewerbe in einen Topf geworfen werden kann. Das vorgelegte Beispiel scheint uns zu beweisen, daß es bei der Revision der GO. keineswegs angängig ist, das Hotel- und das übrige Gastgewerbe zusammen zu behandeln, daß vielmehr eine Trennung dieser beiden Gewerbe auf alle Fälle durchzuführen ist[10]).

Der Entwurf enthält ferner noch eine weitere Einschränkung der Konzessionserteilung, indem er in § 18a) bestimmt, daß ein gewisser Schlüssel für die Erteilung einer Konzession auf eine bestimmte Anzahl von Einwohnern bezogen, aufgestellt werden müsse. Da diese Forderung schon in der Vdg. des Handelsministeriums vom 19. Februar 1922 erfüllt worden ist, haben wir keine Veranlassung mehr, hier darauf einzutreten[11]).

Ein weiterer Artikel, der uns für das Hotelgewerbe nicht günstig scheint, ist der § 19 des Entwurfes, der bestimmt, daß in Zukunft ein und dieselbe Person in ein und demselben Ort nur eine Konzession erwerben könne. Eine Ausnahme bilden davon nur die Saisongeschäfte. Der Artikel scheint uns vor allem für die Hotels der größeren Städte nicht günstig, da er es einem Hotelbesitzer nicht erlauben würde, auf zwei Konzessionen in einem Orte zwei verschiedene Hotels zu errichten. Der Motivenbericht gibt als Grund für diese Bestimmung an, daß ein Betriebsinhaber, der zwei Betriebe besitzt, nicht seine ganze Kraft dem Betriebe widmen kann, wenn er in zwei oder mehreren Betrieben tätig sein muß. Darauf ist zu entgegnen, daß hier die persönlichen Fähigkeiten maßgebend sind, ob eine Person zwei Betriebe am gleichen Orte führen kann oder nicht. Keineswegs ist aber einzusehen, daß ein solcher Unternehmer, der wohl über eine außergewöhnliche Tüchtigkeit verfügen muß, zu Gunsten

[10]) Vgl. S. 79.
[11]) Vgl. S. 23 ff.

eines anderen, weniger tüchtigen — der nur einen Betrieb zu führen imstande ist — zurücktreten soll. Es kann doch nicht Aufgabe des Gesetzes sein, dafür zu sorgen, soviel als möglich selbständige Hoteliers in der Wirtschaft zu haben, sondern soviel als möglich tüchtige Gewerbetreibende. Man wird nun aber wohl leicht einsehen, daß die Zahl der selbständigen Hoteliers nicht das Maßgebende ist, daß vielmehr das Optimum in dieser Hinsicht sehr wohl bei einer kleineren Zahl von Betriebsinhabern als Betrieben gegeben sein kann. Ferner scheint man ganz und gar nicht daran gedacht zu haben, daß der Betrieb von zwei Hotels durch ein und denselben Konzezzionsinhaber im gleichen Orte wesentlich billiger und daher auch ökonomisch günstiger erfolgen kann, als der Betrieb dieser beiden Hotels durch zwei verschiedene Personen. Trotzdem die Konzentrationstendenz in der Hotellerie lange nicht so groß ist wie in der Industrie, so wird man nach dem Gesagten doch wohl zugeben müssen, daß die Neueinführung der eben besprochenen Bestimmung nicht zum Guten der Hotellerie ausfallen kann. Für das kleine Gastgewerbe wird wohl nicht viel dagegen einzuwenden sein; denn hier wird sie praktisch kaum zur Anwendung kommen, da selten ein kleiner Gastwirt zwei Betriebe auf eine Konzession führt. Eine gewisse Bedeutung könnte sie nur dort erlangen, wo man durch sie ev. verhindern könnte, daß die Brauereien über mehr als zwei Gastwirtekonzessionen in einem Orte verfügen. Wir halten es also für besser, es sei bei der heutigen Regelung des § 19 GO. zu belassen, da uns die heutige Fassung des Artikels schon eng genug für ein aufstrebendes Hotelgewerbe erscheint.

II. Das Gesetz über den Befähigungsnachweis.

Die Forderung nach dem Befähigungsnachweis wurde schon im alten Oesterreich von den gastgewerblichen Verbänden nachdrücklich erhoben. Alle auf die Verwirklichung dieser Forderung hinzielenden Versuche blieben jedoch erfolglos. Mit der fortschreitenden Bedrängung des kleinen Gastgewerbes durch die «privaten Auskochereien», den unbefugten Ausschank von geistigen Getränken und die widerrechtliche Zimmervermietung durch private Personen, wurde diese Forderung immer lauter und dringender. Keine kleine Rolle mag dabei die allgemeine handwerkliche Tendenz in Oesterreich gespielt haben, die auf eine immer stärker werdende Einengung der einzelnen Handwerksbetriebe ausging. Die Forderungen des kleinen Handwerkes wurden denn auch in der Novelle zur GO. vom 15. März 1883 erfüllt, die für die sog. «handwerksmäßigen Gewerbe», wie sie in der GO. aufgezählt sind, einen Befähigungsnachweis verlangte. Die Regelung, wie sie diese Novelle traf, konnte aber die Handwerker nicht voll befriedigen, da der Befähigungsnachweis, wie er dort festgelegt wurde, eigentlich ein Verwendungsnachweis war. Deshalb hörten auch die Forderungen nach Einführung eines tatsächlichen Befähigungsnachweises im Handwerk nie auf, und erst die Novelle vom 5. Februar 1907 machte aus diesem Verwendungsnachweis von 1883 den heutigen Befähigungsnachweis des Handwerkes, indem sie die Gesellenprüfung als obligatorisch erklärte. Von der Regelung des Jahres 1907 blieb aber das Gast- und Schankgewerbe als «nur konzessioniertes» Gewerbe unberührt. Was lag näher — bei der teilweisen Verwandtschaft des Gastgewerbes mit dem Handwerk —, als auch für dieses einen Befähigungsnachweis zu verlangen?

Wir unterscheiden daher zwei Bewegungen, die einen Einfluß auf die Einführung des Befähigungsnachweises im Gastgewerbe hatten:

1. die Bedrängung durch die Konkurrenz der verwandten Betriebe (bzw. Gewerbe) wie: Zuckerbäcker, Fleischer usw., zu der noch verstärkend das starke Ueberhandnehmen der oben angeführten widerrechtlichen Gewerbebetriebe hinzukam;

2. die allgemeine Tendenz im Handwerk, die auf die Einführung des Befähigungsnachweises im Handwerk drängte, was auch von Erfolg begleitet war.

Während die erste Bewegung die stärkere und primäre gewesen zu sein scheint, glauben wir, daß die zweite lediglich eine unterstützende Wirkung hatte, die zeitweise durch die Erfolge des Handwerkes in ihrer sekundären Bedeutung für das Gastgewerbe auch anspornend gewesen sein mag.

Die Zerschlagung der österreichischen Monarchie konnte an dieser Bewegung im Gastgewerbe nichts ändern. So ist es denn auch verständlich, weshalb schon bald nach der Gründung der Tschechoslovakei die Forderung von den neuerrichteten Verbänden sogleich mit allem Nachdruck wieder erhoben wurde. Die Verhandlungen dauerten jahrelang[12]) und litten sehr unter den großen Interessengegensätzen, die sich hinsichtlich der Abgrenzung des Befähigungsnachweises gegen die verwandten Berufe des Gastgewerbes geltend machten. Das Gesetz, das in solchen langwierigen Verhandlungen entstand, konnte daher nicht mehr als ein — in manchen Punkten sehr kümmerliches — Kompromiß zwischen den widerstreitenden Interessen der vielen daran beteiligten Parteien sein. Es wurde am 15. Juli 1927 im Parlamente angenommen und mit 28. Juli 1927 — dem Tage der Kundmachung — in Kraft erklärt.

Seine wesentlichsten Bestimmungen sind die folgenden: Der Befähigungsnachweis für den Antritt des Gast- und Schankgewerbes wird prinzipiell verlangt:

1. in Gemeinden von 4000 Einwohnern aufwärts. Als Grundlage dient die letzte Volkszählung. Damit werden also auch die relativ kleinen Gemeinden getroffen,

[12]) Wie stark der Befähigungsnachweis auch von den gastgewerblichen Angestellten gefordert wurde, und wie weit die Unternehmer hierin mit den Angestellten einig gingen, beweist am besten die Tatsache, daß am 10. Dezember 1924 von den Prager gastgewerblichen Angestellten ein ¼stündiger Proteststreik zur Einführung des Befähigungsnachweises im Gastgewerbe durchgeführt werden konnte.

so daß man wohl praktisch von einer allgemeinen — wenn auch nicht lückenlosen — Einführung des Befähigungsnachweises im tschechoslovakischen Gastgewerbe sprechen kann.

2. Ohne Rücksicht auf die Bevölkerungszahl:
   a) im Gast- und Schankgewerbe, das auf Bahnhöfen betrieben wird,
   b) in Touristenhotels.
3. Im Gast- und Schankgewerbe der Bade- und Wallfahrtsorte.

Damit will man verhindern, daß in Gemeinden mit sehr kleiner Einwohnerzahl, die aber eine ziemlich große regionale (Wallfahrtsorte) oder internationale Bedeutung (Kur- und Touristenplätze) haben, ein Gastgewerbe entsteht, das den Forderungen, die man daran zu stellen gewohnt ist, nicht entspricht. Aber gerade hier fragt es sich, ob der Befähigungsnachweis von Nutzen sein kann. Wir wollen die Frage nicht so einseitig mit Ja beantworten, wie man es in der Tschechoslovakei allgemein tut. Wir müssen vielmehr darauf hinweisen, daß in letzter Linie der Konsument es bestimmt, wohin er zur Kur oder Erholung geht, und nicht der Hotelier. Gewiß kann letzterer durch ein gutgeführtes Hotel eine gewisse Anziehungskraft ausüben, aber sie ist nur eine bedingte, nämlich sie wirkt nur so lange, als kein anderer, stärkerer Faktor eingreift, wie es z. B. die Mode und die Witterung ist. Kommt ein Bade- oder Kurort aus der Mode, so hilft die beste Hotellerie nicht, ihn wieder auf die Höhe zu bringen, abgesehen davon, daß der Befähigungsnachweis in seiner heutigen Form noch lange nicht die Gewähr dafür bietet, daß nur wirklich gute Gewerbetreibende herangebildet werden und zur Uebernahme eines Hotels gelangen.

Was er höchstens leisten kann, ist die Erbringung des Nachweises einer gewissen Minimalbefähigung zum Betriebe eines Hotels beziehungsweise des Gast- und Schankgewerbes. Niemand wird aber bestreiten wollen, daß solche Minimalforderungen nicht nur örtlich, son-

dern auch zeitlich sehr verschieden sind, und deshalb durch ein generelles Gesetz keineswegs befriedigt werden können; zumal dann nicht, wenn dieses — wie es das in Frage stehende tschechoslovakische tut — die Erbringung des Befähigungsnachweises nur abhängig macht: einerseits von der Ausstellung eines Lehrbriefes durch die zuständige Genossenschaft und andererseits von dem Nachweis über eine dreijährige Verwendung als Gehilfe in einem solchen Gewerbe. Dabei enthält derselbe Paragraph des Gesetzes noch die Bestimmung, daß dieser Befähigungsnachweis ersetzt werden kann durch ein Zeugnis des Arbeitgebers über eine sechsjährige Verwendung bei der Biererzeugung oder durch ein gleiches Zeugnis über eine solche bei der Weinkellerwirtschaft als Kellermeister. Hierin liegt auch der Grund, weswegen wir uns nicht entschließen können, den Befähigungsnachweis tatsächlich als einen solchen zu betrachten, da nämlich zwei Forderungen nicht erfüllt sind, die wir an ihn stellen müssen und die gleichzeitig seine Kriterien darstellen: die obligatorische Lehrlings- und Gesellenprüfung. Der heutige Befähigungsnachweis ist nichts weiter als ein Verwendungsnachweis, der nicht einmal die geringste Gewähr dafür bietet, daß derjenige, der darauf die Bewilligung zum Betriebe des Gastgewerbes — zumal eines Hotels — erhält, auch die erforderliche Eignung dazu besitzt.

Wir geben zu, daß auch eine Prüfung keine volle Sicherheit dafür bietet, aber immerhin wird man kaum bestreiten können, daß diese dennoch größer ist, als bei der heutigen Form des Befähigungsnachweises[13]). U. E. läßt sich auch nur dadurch die angestrebte Beschränkung in

[13]) Daß eine solche Prüfung nicht für das ganze Gastgewerbe einheitlich durchgeführt werden könnte, sondern daß vielmehr ein Unterschied in den verschiedenen Gasthauskategorien, die der Bewerber betreiben will, zu machen wäre, hat der Schweizerische Wirteverein schon klar in einer Schrift «Zur Einführung des Fähigkeitsausweises im schweizerischen Gastgewerbe», Bern 1928, ausgeführt. Die darin aufgestellten Grundsätze sollten auch in der Tschechoslovakei bei einer ev. Novellierung des Gesetzes über den Befähigungsnachweis, Berücksichtigung finden.

der Zahl der Konzessionsbewerber erreichen. Bei der heutigen Regelung scheint uns dies unmöglich zu sein.

Der starke Kompromißcharakter des Gesetzes zeigt sich uns sehr deutlich in § 3, der die Befreiung vom Befähigungsnachweis beinhaltet. Danach sind von der Erbringung des Befähigungsnachweises befreit:

1. Personen, die vor Wirksamkeit des Gesetzes:
   a) eine Gast- und Schankkonzession erworben oder das Gewerbe als Stellvertreter oder Pächter betrieben haben;
   b) mindestens 6 Jahre im Gast- und Schankgewerbe als Kellner, Köche, oder Kellermeister;
   c) mindestens 6 Jahre bei der Biererzeugung als Brauer, Kellermeister, Gärführer, Biersieder, Obermälzer und Braubursche;
   d) mindestens 6 Jahre bei der Weinproduktion als Kellermeister verwendet wurden.

Während diese Sätze als Quasi-Uebergangsbestimmungen verständlich sind und akzeptiert werden müssen, scheinen uns die weiteren Absätze des Paragraphen für das Gastgewerbe schon weniger günstig. Diese lauten nämlich weiter:

2. Inhaber eines Handelsgewerbes nach § 38, V der GO., die um eine auf den Weinausschank in zeitlicher und räumlicher Verbindung mit dem eigentlichen Handelsgewerbe beschränkte Konzession ansuchen.

3. Zuckerbäcker, die um eine, auf die Verabreichung von Kakao, Schokolade und Tee ohne alkoholische Zusätze in zeitlicher und räumlicher Verbindung mit dem eigentlichen Zuckerbäckergewerbe beschränkte Konzession ansuchen,

4. als Erzeuger tätige Selcher, die um eine, auf die Verabreichung von kalten und warmen Selchwaren in zeitlicher und räumlicher Verbindung mit dem eigentlichen Selchergewerbe beschränkten Konzession ansuchen,

5. juristische Personen, sofern es sich um deren Stellvertreter oder Pächter beim Betriebe des Gast- und Schankgewerbes in den eigenen Vereinshäusern in Orten handelt, die nach der letzten Volkszählung bis 6000 Einwohner zählen.

Die Abgrenzungsversuche der verschiedenen dem Gastgewerbe verwandten Gewerbe vom eigentlichen Gastgewerbe sind in diesen Bestimmungen deutlich. Wir glauben nicht, daß die Verhältnisse zwischen den einzelnen Gewerben sich dieses Gesetzes halber ändern werden. Daß mit ihm aber auch den «privaten Auskochereien» das Handwerk nicht gelegt wurde, scheint uns sein § 4 zur Genüge zu beweisen[14]).

Die Tatsache aber, daß die Befreiung vom Befähigungsnachweis der Behörde überlassen bleibt, legt die Gefahr nahe, daß deren Urteil der sachlichen Begründung entbehrt und eine Abhängigkeit des Gewerbes von der Behörde schafft, die nicht erwünscht sein kann, zumal nicht in der Tschechoslovakei, wo durch die Zwangsgenossenschaften schon eine sehr starke Abhängigkeit dieser Art gegeben ist.

Eine letzte Bestimmung haben wir hier noch zu erwähnen, die den Befähigungsnachweis für das Hotelgewerbe so gut wie abschafft. § 5 bestimmt nämlich: daß demjenigen, der ein bedeutendes Hotelunternehmen (mit allen oder einzelnen Berechtigungen nach § 16, I, lit. a bis g der GO.) errichtet oder übernehmen will, dessen Betrieb für die Hebung des Touristen- und Fremdenverkehrs Bedeutung hat, der vorgeschriebene Befähigungsnachweis erlassen werden kann, wenn er nachweist, daß er durch seine Umsicht oder seine Erfahrung und Kenntnisse die Gewähr der fachmännischen Leitung eines solchen Unternehmens bietet. Ueber die Nachsicht des Befähigungsnachweises entscheidet das Handelsministerium.

[14]) § 4 lautet: «Der in § 2, I bezeichnete Befähigungsnachweis kann beim Betriebe des Gastgewerbes in Pensionaten oder in Häusern in Badeorten nachgesehen werden, wenn das Gastgewerbe auf die Verabreichung von Speisen an die darin untergebrachten Gäste beschränkt ist, und diese Pensionate oder Häuser nicht dem öffentlichen und allgemeinen Besuche dienen. Ebenso kann der Befähigungsnachweis Anstalten und Unternehmungen nachgesehen werden, die das Gast- und Schankgewerbe im öffentlichen Interesse bloß als Nebenbeschäftigung betreiben. Ueber die Nachsicht des Befähigungsnachweises in den, in den vorstehenden Absätzen angeführten Fällen, entscheidet die Gewerbebehörde I. Instanz."

Fassen wir am Schlusse dieses Abschnittes über den Befähigungsnachweis, wie er durch das Gesetz von 1927 — das übrigens für die Slovakei und Karpathorußland keine Gültigkeit besitzt — in der Tschechoslovakei für das gesamte Gast- und Schankgewerbe eingeführt wurde, unsere Ergebnisse noch kurz zusammen, so müssen wir eindeutig feststellen:

Genau genommen, haben wir es nur mit einem Verwendungsnachweis, nicht aber mit einem eigentlichen Befähigungsnachweis zu tun. Die Bezeichnung ist also an sich schon falsch und bis zu einem gewissen Grade auch irreführend. Dieser Verwendungsnachweis hat aber für das Gastgewerbe in seiner heutigen Form nicht die beabsichtigte Wirkung, da er weder die jetzt bestehenden Mißbräuche verhindern kann, noch in der Lage ist, eine Beschränkung der Zahl der Konzessionsbewerber herbeizuführen. Die Abgrenzung der Berechtigungen scheint uns ebenfalls für die Praxis undurchführbar. Für das eigentliche Hotelgewerbe — besonders für die Großbetriebe und die großen Mittelbetriebe in den stark international besuchten Orten der Republik hat er soviel wie keine Bedeutung, da er auf Grund des § 5 des Gesetzes vom Handelsministerium einem befähigten Bewerber nachgesehen werden kann. Eine Gefahr für das Hotelgewerbe liegt nur darin, daß ev. das Ministerium den Artikel zu eng auslegt und so die Entwicklung des Gewerbes hindert. Das Hotelinstruktorat kann hier aber Fehlgriffe leicht verhindern. Auf Grund dieser Ueberlegungen sind wir also nicht in der Lage, uns einer so optimistischen Auffassung über die Wirkungen des Befähigungsnachweises hinzugeben, wie dieses fast restlos das gesamte tschechoslovakische Hotelgewerbe tut. Ohne ihm eine ausgesprochen schlechte Prognose stellen zu wollen, müssen wir aber betonen, daß u. E. allgemein der Fehler gemacht

wird, seine Lichtseiten stärker hervortreten zu lassen, als sie wirklich sind, während man seine Schattenseiten u. W. viel zu wenig betonte. Das scheint uns auch der Grund dafür zu sein, weshalb sich das ganze tschechoslovakische Gastgewerbe — einschließlich der Hotellerie — bei der Beurteilung des Befähigungsnachweises sehr optimistisch zeigte. Inwieweit diese Beurteilung richtig ist, wird die Zukunft lehren; unsere Aufgabe soll hier nur gewesen sein, auch die Schattenseiten des Gesetzes etwas stärker hervorzuheben, als es bis anher allgemein der Fall gewesen ist.

III. Die Bestrebungen zum gesetzlichen Schutze der Bezeichnung „Hotel".

Wir gehen mit Glücksmann vollständig einig, wenn wir unter «Hotel», als theoretischen Begriff, alle Formen des Gastgewerbes verstehen, «soweit sie Beherbergung und Beköstigung in irgendeinem Grade umfassen»[15]). Praktisch ist es aber ganz unmöglich, alle jene Unternehmungen, die unter diesen theoretischen Begriff fallen würden, als Hotel zu bezeichnen, denn der gewöhnliche Sprachgebrauch verbindet mit dem Begriff «Hotel» auch das Bewußtsein einer bestimmten Größe und eines bestimmten Komforts. Das hat man auch im Hotelgewerbe schon vor dem Kriege eingesehen, und aus dieser Zeit stammen daher schon Vorschläge, wie er für die Praxis zu umschreiben wäre. Wir können auch nicht außer acht lassen, daß der Begriff «Hotel», der ev. einem Gesetze zu Grunde gelegt werden müßte, wahrscheinlich kaum darum herumkommen wird, seinen Inhalt durch Angabe von Minimalzahlen (z. B. die der Zimmer oder Betten) zu fixieren. Solche zahlenmäßige Feststellungen haben sich aber gerade für Begriffsfassungen sehr nachteilig erwiesen und bedürfen der genauesten Prüfung, bevor man sie zur Grundlage dafür benützen kann.

[15]) Dr. R. Glücksmann «Privatwirtschaftslehre des Hotelgewerbes», Berlin 1917, S. 15–16.

Die Nachteile, die sich daraus ergeben, daß durch die mißbräuchliche Führung der Firmabezeichnung «Hotel» vielfach das reisende Publikum auf das gröbste getäuscht wurde, zeigten sich auch in der Tschechoslovakei. Daher haben die Bestrebungen zum Schutze der Bezeichnung «Hotel» — wie in allen Ländern, in welchen dazu die Initiative ergriffen wurde — auch in der Tschechoslovakei zwei Zwecke zum Ziel: einmal den Schutz des Gastes vor Ausbeutung, und das andere Mal den Schutz der Hotellerie vor unlauterer Konkurrenz.

Da der Staat die Notwendigkeit eines gesetzlichen Schutzes der Bezeichnung «Hotel» in den weitaus meisten Ländern noch nicht eingesehen hat, gingen schon lange private Vereinigungen einzelner Länder dazu über, in diesen Zuständen durch geeignete Maßnahmen Ordnung zu schaffen. Aber auch einige Staaten haben sich mit der Regelung dieser Bezeichnung befaßt, so England und Dänemark. Während in ersterem Land die Grundlage für die Regelung die Umsatzziffer bildet, wurde in letzterem für das Hotel eine besondere Konzessionskategorie mit verschiedenen eingeschränkten Berechtigungen gegenüber der Pension geschaffen. Näher auf die beiden Regelungen einzugehen, halten wir hier für untunlich, müssen aber betonen, daß diese beiden auf tschechoslovakische Verhältnisse nicht anwendbar zu sein scheinen. Eine dritte Art der Regelung hat dann der Kanton Bern gefunden, indem er die Schutzbezeichnung «Hotel» an die Mindestzahl von zwölf Gastbetten bindet. Diese etwas einfache Regelung zeigt aber doch schon eine, wenn auch kleine, Aehnlichkeit mit dem Entwurf des IHV., der auch auf die Bestrebungen in der Tschechoslovakei nicht ohne Einfluß blieb.

Die Forderung zum Schutze der Bezeichnung «Hotel» ging u. W. vom IHV. aus, der sich um die Regelung dieser Frage nicht geringe Verdienste erworben hat. Die tschechoslovakische Hotellerie nahm die Parole auf und gelangte an die zuständigen Behörden, um die Schaffung eines Gesetzes zum Schutze der Bezeichnung «Hotel» zu errei-

chen. Anfänglich schien man dieser Forderung bei den Behörden und Ministerien nicht die gebührende Aufmerksamkeit geschenkt zu haben. U. a. führte man auch Argumente an, die die Durchführung eines solchen Schutzes als unmöglich und äußerst schwierig hinstellen sollten. Da die maßgebenden hotelgewerblichen Verbände der Republik aber in ihrem Drängen nicht nachließen, so erklärte man sich zu Verhandlungen bereit, und soviel wir aus deren Ergebnis sehen können, scheint die Zeit nicht mehr fern zu sein, wo die tschechoslovakische Hotellerie über ein solches Schutzgesetz verfügt. Wir haben schon betont, daß bei den Verhandlungen der Entwurf des IHV. nicht ohne Einfluß geblieben ist, und wir sehen uns daher veranlaßt, ihn hier unter besonderer Berücksichtigung der tschechoslovakischen Hotelverhältnisse kurz zu besprechen.

Wir haben dabei aber vorerst noch zu bemerken, daß die GO., der das Hotelgewerbe unterliegt, bis heute den Begriff «Hotel» nicht definiert, trotzdem sie ihn verwendet. So finden wir ihn in § 18, V, GO., ferner im Gesetz über den Befähigungsnachweis von 1927 und in einigen anderen Gesetzen und Verordnungen, wie beispielsweise in dem Gesetz vom 23. Januar 1920 betreffend die Beschränkung der Veräußerung und Vermietung von Hotels und Pensionen. Wie das Gesetz, so vermeidet auch die tschechoslovakische Rechtsprechung ängstlich eine Definition des Begriffes zu geben, wie eine neuere Entscheidung des Obersten Verwaltungs-Gerichtes vom Jahre 1926 (Nr. 25 805/26) beweist. Dieses Fehlen eines gesetzlichen «Hotel»-Begriffes gibt notwendigerweise zu Mißständen Anlaß, die oft sehr bedenklicher Natur sind, da dadurch in die ganze Gesetzesauslegung, in alle Urteile und genossenschaftlichen Rekurse ein Moment der Unsicherheit hineingetragen wird, das gerade bei einem Gewerbe, das als konzessioniert erklärt wurde und daher auf eine feste Begriffsbildung um so stärker angewiesen ist, besser vermieden würde. Wir werden noch Gelegenheit haben auf die Tatsache einzugehen, daß sich das eigentliche Hotelgewerbe

immer mehr von dem Gastgewerbe abzuspalten beginnt und je stärker diese Tendenz wird, desto mehr ergibt sich die Notwendigkeit einer getrennten gesetzlichen Behandlung beider Gewerbe. Wir halten nun dafür, daß ein Gesetz, das eine zufriedenstellende Fixierung des Begriffes «Hotel» gibt, wohl geeignet wäre, die Grundlage für eine gesetzliche Neuregelung des ganzen mit dem Hotelgewerbe zusammenhängenden Fragenkomplexes abzugeben. Wie diese geschieht, ob innerhalb oder außerhalb der GO., scheint uns im Prinzip gleichgültig. Alle Tendenzen scheinen uns jedoch darauf hinzudeuten, daß sie nur im Rahmen der GO. erfolgen kann.

Der Entwurf des IHV. geht aus von einem sog. «Hotelstandard», der von einer Kommission von Sachverständigen festgesetzt werden soll. Jedes gastgewerbliche Unternehmen, das den Anforderungen, die diese Kommission aufstellt, entspricht, hat ein Recht auf die Bezeichnung «Hotel». Es ist nicht schwer einzusehen, daß die Festsetzung eines solchen Hotelstandards keine leichte Sache ist, zumal er sich nicht nur von Land zu Land, sondern auch von Gegend zu Gegend innerhalb des gleichen Landes ändert. Die Aufstellung einer Norm für den Hotelstandard soll nun auf folgende Kriterien gestützt werden:

1. auf eine minimale Bettenzahl,
2. auf eine minimale Zahl der beschäftigten Angestellten,
3. auf einen minimalen Komfort.

Nicht alle drei Punkte hat man bei der Aufstellung der Hotelklassifikation in der Tschechoslovakei berücksichtigt. Daß diese nicht leicht war, geht schon allein aus der Tatsache hervor, daß man sich in der tschechoslovakischen Hotellerie selbst noch nicht ganz einig darüber ist, welche Betriebe als geeignet befunden werden sollen, in den Svaz Hotelierů bzw. in die Hotelgremien, aufgenommen zu werden. Die für die Aufnahme notwendige Standardziffer der Hotelangestellten pro Betrieb beträgt beim Svaz Hotelierů

15 Angestellte, wobei aber Ausnahmen zulässig sind[16]), beim Karlsbader Gremium nur 10, beim Marienbader aber 30 bzw. 50[17]). Dabei ist allerdings zu bemerken, daß diese Verbände keine Hotelierverbände im strengsten Sinne des Wortes sind, sondern daß sie auch Betriebe aufnehmen, die nur reine Verpflegungsbetriebe sind und überhaupt keinen Beherbergungsbetrieb aufweisen, weshalb bei ihnen auch eine Minimalziffer der Betten oder Zimmer als Kriterium für ihre Aufnahme nicht in Betracht kommen kann. Im großen und ganzen scheint aber der Svaz, da er die ganze Republik umfaßt, eher maßgebend für die Festsetzung eines Hotelstandards zu sein, als die nur regional bedeutenden Hoteliergremien. Die große Verschiedenheit dürfte dann wohl auch der Grund gewesen sein, warum man die Aufnahme der Angestelltenzahl als Kriterium für die Festlegung des Hotelstandards im tschechoslovakischen Entwurf wegließ. Auch uns scheint sie nicht von besonderer Wichtigkeit zu sein, da es u. E. einzig und allein von der Betriebsweise eines Hotels abhängt, wieviel Angestellte man beschäftigt. Ein gutgeleitetes und in allen Teilen durchorganisiertes und rationalisiertes Hotel ist wohl in der Lage, mit einer geringeren Personalzahl auszukommen, als ein weniger gut geleitetes. Dafür hat man aber den ersten Punkt — eine minimale Bettenzahl — in etwas modifizierter Form um so höher gewertet. Man nahm nämlich als Grundlage an, daß nur derjenige Betrieb den Anspruch auf die Bezeichnung «Hotel» in der Tschechoslowakei geltend machen könne, der über mindestens zehn Fremdenzimmer verfüge. Warum man die Anzahl der Zimmer und nicht die viel bessere der Betten zum Kriterium nahm, ist uns nicht ganz verständlich.

Wie sehr sich dabei die Statistik des IHV., die als Standardziffer für die Tschechoslovakei 40 Zimmer und 20 Angestellte annahm, und sie dabei mit der Schweiz,

[16]) Vgl. S. 81 ff.
[17]) Vgl. S. 85.

Deutschland, England, Italien und Oesterreich auf eine Stufe stellte, als falsch erwies, ist aus der Differenz leicht zu ersehen[18]).

Der so gefundene Hotelstandard ist nun die Grundlage für die weitere Klassifikation der tschechoslovakischen Hotelbetriebe, wobei das dritte Kriterium — der Komfort — noch eine bedeutende Rolle spielen soll. Danach sollen nämlich Betriebe mit über 100 Zimmern und höchstem Komfort die Berechtigung zur Führung des Namens «Palace Hotel» erhalten, während die Hotels mit über 100 Zimmern, aber nur gewöhnlichem Komfort, sich «Grand Hotel» nennen dürfen. Der Einteilung ist ein gewisser praktischer Wert nicht abzusprechen, schwierig wird es nur sein, im einzelnen Falle festzustellen, was höchster, und was gewöhnlicher Komfort ist; denn wir müssen uns vor Augen halten, daß auch vom «gewöhnlichen» Hotel ein gewisser Komfort verlangt wird (Bad, elektrisches Licht, Zentralheizung und mindestens ein Gesellschaftsraum).

Die große Zahl der kleinen Betriebe endlich — das sind diejenigen, die keine 10 Zimmer mit gewöhnlichem Komfort besitzen — soll den Namen «ubydovací hostinec» (= Einkehrgasthaus, auberge, albergo) erhalten; ihnen wird das Recht zur Führung der Bezeichnung «Hotel» abgesprochen.

Soweit die Besprechungen, die zwischen der Regierung und den interessierten Verbänden — in der Hauptsache mit dem Svaz — geführt wurden. Da ein Gesetzentwurf noch nicht vorliegt, hat diese eben besprochene Regelung noch keine praktische Bedeutung. Kurz wiederholt würde sie also drei Klassen von Hotels kennen:

1. das Palace Hotel (über 100 Zimmer mit außergewöhnlichem Komfort),

[18]) Conférence de M. le Dr. Bloemers à l'occasion de la 51ème Assemblée Générale de l'U. I. H. (IHV.) tennue a Budapest le 1me octobre 1926: «Protection légale de la désignation «hôtel». (Köln 1927, Verl. d. IHV.)

2. das Grand Hotel (über 100 Zimmer, gewöhnlicher Komfort),
3. das gewöhnliche Hotel (Betriebe von 10—100 Zimmern mit einem gewissen Mindestkomfort).

Nachdem wir die beabsichtigte Regelung der Firmabezeichnung «Hotel» in der Tschechoslovakei kurz dargelegt haben, mag es vielleicht von einigem Interesse sein, an Hand einer uns zur Verfügung stehenden Statistik festzustellen, wie diese Maßnahme — vorausgesetzt, sie wird nicht grundlegend geändert — sich in der Praxis auswirken würde.

Die Statistik verzeichnet im ganzen 5376 sog. Hotels mit je einer Zimmerzahl von 1—10. Diese würden nun in Zukunft nicht mehr die Berechtigung haben, sich Hotel nennen zu dürfen, sondern sie erhielten von Gesetzes wegen den Namen «ubydovací hostinec». Auf die gesamte Zahl der in der Statistik aufgeführten Betriebe von 7394 (einschließlich der Bäder und Touristenhotels), würden diese 72,7% ausmachen oder m. a. W.: weit mehr als ⅔ der Gastwirtschaftsbetriebe, die heute zum großen Teil ihr Dasein unter dem Namen «Hotel» fristen, fielen als solche — wenigstens formell — weg. Nur der Rest von 27,3% würde die Berechtigung erhalten, den Namen «Hotel» in seiner Firmabezeichnung zu führen. In einer absoluten Zahl ausgedrückt wären das 2054 Betriebe. Wieviel Unternehmungen von diesen wieder das Recht erhalten würden, die Namen «Grand Hotel» oder «Palace Hotel» zu führen, läßt sich auf Grund der erwähnten Statistik nicht ausrechnen, um so mehr, als uns auch ein wichtiges Kriterium zur Beurteilung fehlte, nämlich: genau festzustellen, was in Zukunft unter «außerordentlichem» und «gewöhnlichem» Komfort zu verstehen sein wird. Das Fehlen einer solchen Feststellung kann in dem Gesamtbild, das wir hier bekommen haben, aber so gut wie nichts ändern, da die Hotels, die befugt sein werden, die Bezeichnung «Palace Hotel» zu tragen, in ihrer

Zahl so klein sind, daß sie für die Gesamtbeurteilung der Frage keine große Rolle spielen.

IV. Der Kampf gegen die „private Auskocherei“ und den verbotenen Ausschank.

1. Die „private Auskocherei“.

Die «private Auskocherei» hat zwei Wurzeln: einmal die sog. Speisehäuser und Garküchen in den Kurorten (besonders in Karlsbad) und zum zweiten die Bestimmung des kaiserlichen Patents vom 20. Dez. 1859, wonach die in der GO. aufgestellten Regeln für Erwerbszweige, die in die Kategorie der häuslichen Nebenbeschäftigungen fallen und durch die gewöhnlichen Mitglieder des Hausstandes betrieben werden, nicht gelten. Soweit wir heute die Erscheinung der «privaten Auskocherei» begrifflich zu erfassen vermögen, glauben wir darunter die gewerbsmäßige, über den Rahmen der häuslichen Nebenbeschäftigung hinausgehende Verabreichung von Speisen und warmen Getränken an Fremde durch hiezu unberechtigte Personen zu verstehen. In den verschiedenen über die «private Auskocherei» veranstalteten Enqueten wurde übereinstimmend angenommen, daß eine Auskocherei dann anfängt ein gewerbsmäßiger Betrieb zu werden, wenn durch sie an mehr als drei oder fünf Personen, die außerhalb der in Frage kommenden Familie wohnen, Mittagessen gegen Entgelt abgegeben wird.

Die beiden Wurzeln der «privaten Auskocherei» sind in ihrem historischen Ursprung verschieden alt, und wir halten es daher nicht für günstig, wenn man die heutige «private Auskocherei» in den Kurorten und die in den übrigen Landesgegenden mit dem gleichen Maßstab mißt. Die Meinung wurde denn auch schon vertreten, daß die «privaten Auskochereien» für einige Kurorte unentbehrlich

seien[19]). Von dieser Ueberlegung scheint auch ein Resumé der Enquete vom 26. November 1924 beeinflußt zu sein[20]). Dort werden nämlich folgende Richtlinien für eine zukünftige gesetzliche Regelung aufgestellt: «Eine Ausnahme von diesem Grundsatz (der Konzessionierung) bildet die Verabreichung der vollen Verpflegung an jene im Hause wohnenden Gäste, welche infolge ihres Gesundheitszustandes nicht in der Lage sind, Gasthäuser aufzusuchen, oder von letzteren abgelehnt werden. Die seit herkömmlicher Weise übliche Verabreichung von sog. kleinen Speisen, wie Frühstück, Eier, Mineralwasser und Milchspeisen, ist nicht als Verpflegung anzusehen.» Trotz der großen Anstrengungen, die das gesamte Hotelgewerbe machte, um zu einer endgültigen Regelung dieser Materie zu kommen, war es noch nicht möglich, auf gesetzlichem Wege diese zu treffen. Einzig ein Erlaß des Handelsministeriums vom 19. Februar 1922 befaßte sich damit und schließt sich im allgemeinen den Forderungen an, die für die Regelung der «privaten Auskocherei» vom Gastgewerbe verlangt werden. Der Erlaß scheint aber praktisch keine bedeutende Wirkung zu haben, da die Klagen der Gastwirte über ihre Schädigungen nicht nur nicht verstummten, sondern — besonders in der letzten Zeit — immer lauter und dringender werden. Die Hauptschäden für das Gastgewerbe bestehen, kurz gesagt, darin, daß sie ihm eine Menge Personen abzieht, die sich sonst im Hotel verpflegen würden. Das wäre an sich eine Konkurrenz wie jede andere. Sie

[19]) So für Joachimstal. Dort hält man die «private Auskocherei» für direkt notwendig, zumal in der Vor- und Nachsaison die großen Hotels vorzeitig schließen, und das Kurpublikum dann nur die Möglichkeit der Verköstigung in den Pensionen hat. Ueberdies seien in Joachimstal über 50% der Kurgäste Krüppel oder Personen, die mit ansteckenden oder ekelerregenden Krankheiten behaftet sind, sodaß die Hotels deren Verköstigung ablehnen. Auch ist die Verköstigung im Logishaus bei gewissen Krankheiten, die eine Bestrahlung oder eine bestimmte Ruhezeit vorschreiben, nicht zu umgehen Das Essen-Holen aus den Hotels hat sich aber auch nicht als zweckmäßig erwiesen.

[20]) Hotel- und Gastgewerbezeitung vom 18. Dezember 1924.

wird aber dadurch zur unlauteren, daß diese «privaten Auskochereien» den Bestimmungen der GO. nicht unterliegen, daher auch keine Konzession besitzen, der polizeilichen Aufsicht nicht unterstehen und vielen anderen Pflichten nicht nachzukommen haben, die das Hotelgewerbe erfüllen muß. Dazu kommt noch, daß sie auch steuerfrei sind und daher mit wesentlich niedrigeren Produktionskosten zu rechnen haben als die Hotellerie.

Der schon oben angetönte Erlaß — der einzige gesetzliche Versuch, der «privaten Auskocherei» zu steuern — hat in der Hauptsache folgenden Inhalt: «Das Handelsministerium gewann, in der Erwägung, daß die Tätigkeit der Besitzer von Pensionaten in der überwiegenden Mehrzahl der Fälle die Hauptmerkmale der gewerblichen Beschäftigung (der Erwerbszweck und die Regelmäßigkeit, bei welcher es keineswegs darauf ankommt, daß die Tätigkeit nur während der Saison betrieben wird) aufweist, die Ueberzeugung, daß es im Interesse einheitlicher Amtierung und Beseitigung der Beschwerden notwendig sein wird, daß die Gewerbebehörde dort, wo die Hauptmerkmale der gewerblichen Beschäftigung feststehen, und wo es sich nicht um die bloße Aftermiete der eigenen Wohnung handelt, solche Unternehmungen als Gast- und Schankgewerbe anzusehen hat. Wo es sich um die Uebernachtung Fremder und um die Verabreichung von Speisen, von warmen Getränken, wie auch Erfrischungen, handelt, wird daher nur die Gast- und Schankgewerbekonzession nach § 16. lit. a), b) und f) der GO. zu erteilen sein, keineswegs aber die volle. In keinem Falle wird jedoch das Recht zur Haltung von erlaubten Spielen zu erteilen sein, weil dadurch dem verbotenen Spiel Vorschub geleistet würde. Soweit es sich um die Prüfung des Ortsbedarfes und die Frage der polizeilichen Ueberwachung handelt, ist vorzugehen nach Analogie des § 18, II GO.»

Warum dieser Erlaß nicht den erwünschten Erfolg haben konnte, sehen wir leicht daraus, daß er in keiner Weise auf die verschiedenen Unterschiede, die in der

«privaten Auskocherei» bestehen, Rücksicht nimmt, vor allem deren historische Entwicklung ganz vernachlässigt. Er überbürdet die ganze Verantwortlichkeit, festzustellen, ob eine «private Auskocherei» vorliegt oder nicht, der zuständigen Gewerbebehörde (der politischen Bezirksverwaltung), ohne ihr aber brauchbare Regeln für die Beurteilung des Tatbestandes an die Hand zu geben. Daraus ergibt sich, daß die Regelung keineswegs im ganzen Gebiete der Tschechoslovakei die gleiche ist — denn jede Gewerbebehörde urteilt etwas anders —, was natürlich wegen der damit bestehenden Rechtsunsicherheit einen ungünstigen Zustand für das Hotelgewerbe darstellt. Die Bestrebungen, die gerade jetzt wieder das gesamte Gastgewerbe unternimmt, um anläßlich der Revision der GO. auch zu einer Regelung dieser Angelegenheit zu kommen, sind daher verständlich.

2. Der verbotene Ausschank.

Wir haben den verbotenen Ausschank noch mit einigen Worten zu behandeln, weil er für die kleineren und mittleren Provinzhotels, die einen ziemlich bedeutenden Verpflegungsbetrieb besitzen, dem gegenüber der Beherbergungsbetrieb an Bedeutung zurücktritt, in seinen Auswirkungen eine gewisse Rolle spielt. Im allgemeinen treffen seine Auswüchse jedoch vornehmlich das kleine und kleinste Gastgewerbe. Wir möchten unter verbotenem Ausschank den gewerbsmäßigen Kleinverkauf geistiger Getränke durch Personen, die hiezu keine Konzession besitzen, verstehen.

Nach einer Verordnung des Handelsministeriums[21]) ist der gewerbliche Betrieb der Abfüllung des Bieres in Flaschen zum Zwecke des Vertriebes von Flaschenbier an eine Konzession gebunden (§ 1). Der Flaschenbierhandel wird aber ausdrücklich als freies Gewerbe erklärt, wobei diese Befugnis dem Bierbrauer und dem zum Bierausschank berechtigten Gast- und Schankwirt schon auf Grund ihrer Konzession zusteht, so daß sie dazu einer speziellen Bewilligung nicht mehr bedürfen. Diese Bestimmung wäre an sich ganz richtig, wenn nicht die Tatsache, daß der Handel mit Flaschenbier keiner Konzession bedarf, zu einer unlauteren Konkurrenzierung des Gastgewerbes im Kleinverschleiß geistiger Getränke durch die freien Flaschenbierhändler geführt hätte. Diese besteht in erster Linie darin, daß an vielen Stellen gleichzeitig mit dem Flaschenbierhandel ein Kleinverschleiß geistiger Getränke betrieben wird, wo das Bier von den Konsumenten sofort getrunken werden kann. Mit diesem Ausschank, der an sich der gastgewerblichen Konzession unterliegt, wird den Wirten eine besonders starke Konkurrenz gemacht; denn diese Betriebe unterliegen nicht nur nicht der GO., sondern auf sie finden auch viele Spezialgesetze und Verordnungen für das Gastgewerbe keine Anwendung (z. B. solche über die Haltung von erlaubten Spielen, polizeilicher Aufsicht, Sperrstundenvorschriften u. a.). Die Schäden, die daraus für das Gastgewerbe resultieren, liegen auf der Hand und brauchen nicht weiter ausgeführt zu werden, da sie im Prinzip die gleichen sind, wie wir sie schon bei der «privaten Auskocherei» festgestellt haben[22]).

Die Klagen darüber sind sehr alt, und schon im früheren Oesterreich wurden von seiten der Wirteverbände Anstrengungen gemacht, um diesen Zuständen ein Ende zu bereiten. Wie bei der alten Regierung, so hat man auch bei den jungen tschechslovakischen bis heute keine durchgreifenden Erfolge aufzuweisen. So schritten denn die Genossenschaften vielfach zur Selbsthilfe, indem sie eigene Kontrollorgane anstellten, die Uebertretungen der GO. hinsichtlich des verbotenen Ausschankes (und auch

[21]) Vdg. vom 30. März 1899 betreffend die Regelung des Flaschenbierhandels (in der Fassung der Min.-Vdg. vom 26 Juli 1900 und der Min.-Vdg. vom 25. April 1917).

[22]) Vgl. S. 45.

hinsichtlich der «privaten Auskocherei») zur Anzeige bringen sollten[23]). Einen wie großen Anteil heute diese verbotenen Schankstätten vom gesamten Bierkonsum beanspruchen, teilt der Brüxer Genossenschaftsbericht mit[24]). Dort wird das Verhältnis des gastgewerblichen Bierausschankes zum Flaschenbierausschank auf 2:1 für das Jahr 1920 angegeben. Für das Jahr 1928 hat sich das Verhältnis genau umgekehrt, und heute steht es 1:2. Dieser relative Rückgang des Gastgewerbes zeigt sich am besten an der Verschuldungsziffer im Bericht des Brauereischutzverbandes für das Jahr 1926/27. Dort wird die Verschuldung des Gastgewerbes (meist dürfte es sich hier um kleine und kleinste Betriebe handeln) mit 225 Millionen Kč. angeführt. Da die Brauereien, wie wir gesehen haben, das Recht besitzen, Bier in Flaschen abzuziehen, so ist es ihnen ein leichtes, den freien Flaschenbierhandel durch Abgabe von schon abgezogenem Bier zu alimentieren. Die Flaschenbierhändler können aber billiger arbeiten als die Gastwirte und können deshalb auch das Bier wohlfeiler abgeben als diese. Der Konsument zieht sie deswegen den Wirten vor, besonders wenn er noch in der Lage ist, das Bier beim Händler selbst sofort zu trinken.

Da die Behörden nicht die nötigen Maßnahmen ergriffen, um diesem verbotenen Ausschank zu steuern, so können wir wohl nach dem Gesagten begreifen, daß der Kampf, den die Gastwirte dagegen führten — und im Interesse ihrer Existenz führen mußten —, sehr scharfe Formen angenommen hat. Dem deutschen Reichsverband gelang es schon vor einigen Jahren, eine Uebereinkunft mit dem Reichsverband der Kaufleute zu treffen, die dahin geht, daß auch der Kaufmannsverband den verbotenen Ausschank — soweit seine Mitglieder ihn betreiben —

[23]) Einzelne der Genossenschaften gaben ganz bedeutende Beträge für diesen Kontrolldienst aus. So z. B. Brüx an die 20000 Kc.

[24]) Abgedruckt in No. 8 der «Hotel und Gastgewerbezeitung» vom 23. Februar 1928.

zu bekämpfen sich verpflichtete. Trotzdem scheint man aber keine großen Erfolge erzielt zu haben, denn die Klagen über den verbotenen Ausschank haben sich statt vermindert immer nur vermehrt.

Wie in allen in diesem Abschnitt behandelten Fragen, so suchen die Wirte auch hier die Lösung auf dem Wege einer Neuregelung der Konzession, um damit die Interessensphären gegenüber den Flaschenbierhändlern abzugrenzen bzw. ihnen das Feld streitig zu machen. Die Regelung, die man deshalb verlangt, ist die, daß in Hinkunft der Gastwirt außer den Berechtigungen, die er lt. seiner Konzession schon besitzt, auch noch die zum Abfüllen des Bieres in Flaschen und zu dessen Kleinverschleiß erhalten soll. Der Flaschenbierhandel soll aber von einem freien Gewerbe zu einem konzessionierten erklärt werden. Wie weit diesen Forderungen von der Regierung entsprochen werden wird, läßt sich heute, da die Dinge noch viel zu stark im Flusse begriffen sind, nicht sagen. Wir glauben aber, daß der Wirt das Recht zur Flaschenbierabfüllung schon auf Grund der Vdg. v. 30. März 1899 hat, so daß es sich höchstens darum handeln kann, diese Vdg. in Form einer neuen Berechtigung in die GO. bei deren Revision aufzunehmen.

Ob die Zustände aber dadurch besser werden, daß man den Flaschenbierhandel zu einem konzessionierten Gewerbe macht, wird die Zukunft lehren. Man hat u. E. damit nur eines in der Hand: die Zahl der Flaschenbierhändler um ein gewisses Maß zu verringern. Wer sagt aber, daß diese reduzierte Zahl, im Falle dieses Gewerbe ein konzessioniertes wird, nicht ihren Umsatz so zu vergrößern vermag, daß sie den aller vorherigen unkonzessionierten Händler erreicht oder sogar übertrifft? Dann würde der Schaden für die Gastwirte, der ihnen nun aus dem erlaubten Ausschank entsteht, mindestens so groß, wenn nicht größer sein, als der, der ihnen heute aus dem verbotenen resultiert. Man wird uns wohl entgegenhalten können, daß im Falle einer Konzessionierung

des Flaschenbierhandels, dieser auch unter die Vorschriften der GO. zu liegen käme, wodurch sich seine Kosten vergrößern müßten. Wir geben das zu, fragen aber nur, ob diese Kostenzunahme so groß sein wird, daß sich nun die Kosten beider Gewerbezweige annähernd decken? Solange der Flaschenbierhändler aber billigere Preise machen kann als der Gastwirt, wird sich der Konsument von ihm wohl kaum abziehen lassen. Dem Gastwirt kann u. E. aber einzig und allein die Maßnahme helfen, durch Abgabe von Flaschenbier zum gleichen Preis wie der reine Flaschenbierhändler die Konsumenten wieder an sich zu bringen. Da er die Berechtigung zum Abziehen des Bieres in Flaschen auf Grund des § 3 der zitierten Vdg. heute schon hat, so bleibt ihm eigentlich nur das eine zu tun übrig: sich einen Flaschenbierhandel, der ein freies Gewerbe ist und daher auch von ihm ohne weiteres betrieben werden kann, anzugliedern. Durch eine rationelle Kalkulation müßte er dann wohl auch imstande sein, die gleichen Preise wie sein Konkurrent, der Flaschenbierhändler, zu machen. Die verlangte Regelung des ganzen Fragenkomplexes scheint uns also eher durch Selbsthilfe des Gastgewerbes auf dem skizzierten Wege zu erreichen zu sein, als durch eine Einengung der Konzessionsberechtigungen, da diese juristisch doch nie so scharf gefaßt werden können, daß ihre Umgehung unmöglich wäre. Wir glauben also, daß auch hier die Konzession, mit der heute der Kampf geführt wird, wegen ihres formalen Wesens eine Waffe von viel zu geringer Reichweite und Wirksamkeit ist, um damit einen dauernden Erfolg davonzutragen[25]).

[25]) Während wir dieses schrieben, erschien eine Regierungsverordnung vom 28. Juni 1928, womit die Verordnung vom 30. März 1899 abgeändert, bzw. ergänzt wird. Die Verordnung will die ganze Frage dadurch regeln, daß man den berechtigten Abfüllern eine besondere Art des Flaschenverschlusses (sog. Patentverschluß) zugesteht, der den reinen Händlern nicht erlaubt ist. Sie klammert sich, wie alle ihrer Art, zu stark an Aeußerlichkeiten und geht auf den von uns dargestellten Kern des Problems nicht ein. Wir glauben daher auch nicht, daß durch sie irgend eine Aenderung auf diesem Gebiete für die Gastwirte eintreten wird.

c) Die Haftung des Hoteliers.

Wir haben die Haftung des Hoteliers in diesem Abschnitt noch zu behandeln, weil in jüngster Zeit — wie in allen europäischen Ländern — gegen sie auch in der Tschechoslovakei von den Hoteliers Sturm gelaufen wird.

Die heute für die Haftung des Hoteliers maßgebenden gesetzlichen Bestimmungen sind in den §§ 970 und 1316 des BGB. niedergelegt. Das ansehnliche Alter dieses Gesetzbuches — es stammt aus dem Jahre 1811 — erklärt zur Genüge, warum die damals aufgestellten Rechtssätze den heutigen Verhältnissen nicht entsprechen können.

Die betreffenden Artikel haben folgenden Wortlaut:

§ 970: «Wirte, Schiffer oder Fuhrleute haften für Sachen, die von den aufgenommenen Reisenden, ihnen selbst oder ihren Dienstleuten übergeben worden sind, gleich einem Verwahrer.»

§ 1316: «Wirte, Schiffer und Fuhrleute verantworten den Schaden, welche ihre eigenen oder die von ihnen zugewiesenen Dienstpersonen an den übernommenen Sachen einem Reisenden in ihrem Hause oder auf ihrem Schiffe oder an der Befrachtung verursachen.»

Die ziemlich breite und unklare Fassung dieser beiden Paragraphen hat dann Anlaß zur Herausgabe verschiedener Erlasse und Verordnungen gegeben, in welchen eine genauere Präzisierung angestrebt wurde. So sind z. B. diese Bestimmungen nicht anwendbar auf Kaffeehausbesitzer, private Kurhäuser und Theater. Diese wurden wohl mit Absicht dabei übergangen, da einerseits die Belastung der Unternehmer mit einer so weitgehenden Haftpflicht eine starke wirtschaftliche Schädigung wäre, und andererseits die Ausdehnung der Vorschriften auf die genannten Unternehmungen auch formal rechtlich nicht notwendig ist, weil auf Grund des BGB. § 1313a, der Unternehmer sowieso für seine Gehilfen haftet. Aus den gleichen Erwägungen heraus gelten dann diese Bestimmungen auch nicht für bloße Zechgäste, unentgeltlich Beherbergte und militärische Einquartierungen. Gleichfalls

fällt ein dauernder Benützer des Hotelzimmers nicht unter den Begriff «Gast». Ferner steht einer Person, die im Hotel nicht logiert, ihre Sachen aber dem Portier zur Aufbewahrung übergibt, bzw. übergeben hat, kein Anspruch auf Schadenersatz zu, im Falle die hinterlegten Sachen ohne Verschulden des Portiers verschwinden oder beschädigt werden[26]). Da der Wirt als Verwahrer haftet, so reicht seine Haftung nicht bis zur höheren Gewalt, und er haftet deswegen auch grundsätzlich nicht für den Zufall. Beweispflichtig dafür, ob ein Verschulden am Entstehen des Schadens vorliegt, ist jedoch der Wirt; liegt aber ein konkurrierendes Verschulden des Beschädigten vor, so hat der Richter nach den Umständen zu entscheiden, in welcher Höhe ein Ersatz zu leisten ist.

Der Wirt haftet auch aus unerlaubter Handlung für den Schaden, den seine eigenen oder ihm zugewiesenen Dienstpersonen einem Reisenden an den eingebrachten oder übernommenen Sachen in seinem Hause verursachen. (§ 1316.) Dabei geht diese Haftung des Wirtes aus unerlaubter Handlung noch weiter, indem er nämlich auch für den Schaden ersatzpflichtig wird, den seine Bediensteten zwar in seinem Hause aber bei der Nichtausübung ihres Dienstes einem Reisenden zufügen.

Die gesetzliche Haftung des Wirtes erlischt, wenn der Geschädigte nicht ohne Verzug nach erlangter Kenntnis vom Schaden dem Wirte die Anzeige macht (§ 970, b, 1). Sind die Sachen jedoch zur besonderen Aufbewahrung übergeben bzw. übernommen (§ 970, a), so erlischt die Haftung des Wirtes nach den allgemeinen Grundsätzen des Verwahrungsvertrages (§ 967) erst, wenn die Sachen seiner und seiner Leute Aufsicht wieder entzogen wurden.

Wir sind hier außerstande, alle mit der Haftpflicht des Wirtes zusammenhängenden Fragen auch nur annähernd zu behandeln. Im großen und ganzen können wir

[26]) Entscheidung des Obersten Gerichtshofes vom 27. April 1920. Z. Rv. 63/20.

aber feststellen, daß die außerordentlich ungünstige Fassung der die Haftpflicht des Wirtes betreffenden Artikel des BGB. durch eine im allgemeinen einschränkende Interpretation der Gerichtspraxis eine ziemliche Milderung erfährt[27]). Was für den Hotelier darin wirtschaftlich das ungünstigste darstellt, ist die Tatsache, daß seine Haftpflicht darin unbeschränkt statuiert wird. Ferner verhindert die Fassung dieser Artikel nicht den Mißbrauch, der mit der dort aufgestellten Haftpflicht von seiten unverantwortlicher Elemente zum Schaden des Wirtes getrieben werden kann. Tatsächlich sind auch die Fälle nicht selten, bei denen von Leuten nur ein Tatbestand zu dem alleinigen Zweck konstruiert wurde, um auf dem Wege fingierter Schadenersatzansprüche zu einem unerlaubten Gewinn zu gelangen. Dem Wirt kann nun wohl in keinem Falle zugemutet werden, darüber orientiert zu sein, wie hoch die eingebrachten Sachen des Gastes zu werten sind, abgesehen davon, daß Täuschungen darin sehr leicht möglich sein können. Die Bestrebungen der Hoteliers gehen daher in allererster Linie auf eine Beschränkung der Haftung für eingebrachte Sachen. Diese Beschränkung soll auf den verhältnismäßig geringen Betrag von 1000.— Kč. festgesetzt werden. Einzelne Forderungen gehen sogar noch weiter und verlangen, daß die Haftung für die eingebrachten Sachen überhaupt wegfallen, und nur eine solche für ausdrücklich zur Verwahrung übergebene Sachen zugelassen werden soll. Aber auch für diese soll nur bis zu einem gewissen Höchstbetrage gehaftet werden.

Ist die erste Forderung zu verstehen, so können wir doch nicht umhin, die zweite als übertrieben zu bezeichnen. Sie würde nicht nur allen juristischen Begriffen über

[27]) Zum Beweis sei hier auf die in den Jahrgängen 1926 bis 1928 des Jahrbuches des Reichsverbandes der deutschen Gastwirtegenossenschaftsverbände in der Tschechoslovakei abgedruckten Entscheidungen, denen auch wir die oben angeführten Daten verdanken, verwiesen.

die Haftung des Verwahrers ins Gesicht schlagen, sondern sie wäre u. E. nur für den Hotelier selbst schädlich, da eine Haftungsbeschränkung auf die ihm ausdrücklich übergebenen Sachen so stark dem Rechtsgefühl weiter Kreise widerspricht, daß der Besuch eines Hotels — zumal eines solchen mit sehr wohlhabender Kundschaft — wohl schwer darunter zu leiden hätte, wenn es diesen Standpunkt verträte. Den Gewinn hätten nur diejenigen Hotelunternehmungen, die vertraglich diese Bestimmung des Gesetzes im Gastaufnahmevertrag unwirksam erklären würden. Sie würden wohl in erster Linie das Publikum aufnehmen, das andere Hotels wegen Ablehnung der Haftung für eingebrachte Sachen verließe. Im allgemeinen scheint man sich in der tschechoslovakischen Hotellerie selbst noch nicht ganz über die Frage klar zu sein, wie manche über diesen Gegenstand gehaltenen Referate erraten lassen. Da augenblicklich eine Revision des BGB. im Gange ist, so ist man mit der Forderung auf Beschränkung der Haftung des Hoteliers an den maßgebenden Stellen doch hervorgetreten. Die Bemühungen scheinen aber bis heute von keinem großen Erfolg begleitet gewesen zu sein, da der Svaz Hotelierů in dieser Frage einen ziemlichen Skeptizismus an den Tag legt.

Wenn wir im Anschluß an das Gesagte noch auf ausländische Verhältnisse kurz hinweisen dürfen, so ist zu bemerken, daß die gesetzliche Regelung dieser Materie in der Schweiz wohl für die Hotellerie und das Publikum am günstigsten ausgefallen sein dürfte. Die Haftpflicht des Wirtes ist dort in Art. 487—491 OR. geregelt. Das Gesetz unterscheidet in der Schweiz genau zwischen «eingebrachten Sachen des Gastes» und «Kostbarkeiten, größeren Geldbeträgen oder Wertpapieren». Für jene wird die Haftung, sofern kein Verschulden des Gastwirtes oder seines Personals vorliegt, auf 1000.— Fr. beschränkt, für diese ist der Wirt aber nur haftbar, wenn ihm oder seinem Personal ein Verschulden zur Last fällt, vorausgesetzt,

die Sache wurde ihm nicht zur Aufbewahrung übergeben. Hat er die Aufbewahrung übernommen, oder hat er sie abgelehnt, so haftet er für den vollen Wert.

Wir halten diese Regelung für so vorbildlich, daß man sie — zumal in der Tschechoslovakei im großen und ganzen die gleichen Verhältnisse in dieser Hinsicht vorliegen — auch ohne weiteres wird auf sie übertragen können. Andere Länder, die ebenfalls an die Revision dieser Bestimmungen ihrer Gesetzgebung herangehen, haben sich die schweizerische Regelung zum Vorbild genommen (z. B. Frankreich).

Da die gesetzlichen Bestimmungen über die Haftung des Hoteliers in der Tschechoslovakei eine schwere Sonderbelastung für ihn darstellen, die gesetzliche Haftpflicht aber grundsätzlich kein zwingendes Recht ist, so sucht man sie in neuester Zeit vertraglich auszuschließen oder wenigstens zu beschränken. Nach einer Interpretation der zitierten Artikel des BGB. ist es ausgeschlossen, die Haftung des Hoteliers durch einen im Hotelzimmer angebrachten Anschlag zu beseitigen. Daher sind einzelne Hotelunternehmungen dazu übergegangen, gleichzeitig mit dem Anmeldeschein dem Hotelgast eine Vereinbarung zur Unterschrift vorzulegen, welche die Haftpflicht für eingebrachte Sachen regelt. Ein Muster eines solchen Vertrages, durch den die gastgewerbliche Haftpflicht wegbedungen wird, gibt auch der deutsche Reichsverband in seinem Jahrbuch 1926 (S. 103/04).

d) Verschiedene Einzelgebiete der staatlichen Intervention.

1. Die Verhinderung des freien Reiseverkehrs.

Der Abbau der Verkehrsschranken, die nach dem Kriege aus verschiedenen, hier nicht näher zu untersuchenden Gründen aufgerichtet wurden, ist für das Hotel-

gewerbe der Tschechoslovakei von besonderer Bedeutung. Die Zerschlagung eines einheitlichen Wirtschaftsgebietes, wie es Oesterreich-Ungarn war, mußte naturgemäß auf die Bewohner der neuentstandenen kleinen Staaten, die unter sich gerade durch die frühere Einheitlichkeit stark gebunden waren, eine sehr große Wirkung ausüben. Früher alimentierte sich der ganze Fremdenverkehr eines Bades zum großen Teil aus dem einheitlichen Wirtschaftsgebiet, das nun über Nacht zerrissen wurde, und wo früher die denkbar größte Freizügigkeit des Verkehrs herrschte, verwehrten nun die Zollwächter den freien Zutritt. Die Hotellerie litt unter diesen Zuständen in einem weit höheren Grade als jedes andere Gewerbe, denn für sie ist die unbeschränkte Freizügigkeit von Land zu Land die Grundbedingung ihres Gedeihens.

Da die Hotelierverbände aller Länder nun einmal an der Neueinteilung der europäischen Landkarte nach dem Kriege nichts ändern konnten, so sahen sie sich vor allem gezwungen, auf die Abschaffung der gröbsten Verkehrsbehinderungen zu drängen, und das waren die Sichtvermerke. So gingen denn auch die Bestrebungen der tschechoslovakischen Hotellerie vor allen Dingen darauf hinaus, durch immerwährende Eingaben und Vorsprachen, Resolutionen und Proteste bei den verschiedensten Regierungsstellen eine allmähliche Abschaffung dieser Beschränkungen zu erlangen. Das tschechoslovakische Hotelgewerbe fand hierin die willkommene Unterstützung der internationalen Hotelierverbände, wie IHV. und AIH., die ebenfalls auf ihren Versammlungen, wo die Hotellerie aller europäischen Länder vertreten war, immer und immer wieder auf die Beseitigung dieser Schranken drängten. In der Tschechoslovakei waren in dieser Hinsicht beide Verbände, sowohl der Svaz Hotelierů als auch der deutsche Reichsverband, sehr eifrig, und wie man heute sieht, auch mit Erfolg tätig. Von der ziemlichen Anzahl von Forderungen, die Präsident Mauder vom Reichsverband anläßlich

einer Tagung in Linz 1924 aufstellte, sind heute viele schon ganz oder teilweise erfüllt[28]).

2. *Die Fremden- und Luxussteuer als Sonderbesteuerung des Hotelgewerbes.*

Von den vielen Steuern der Tschechoslovakei, die das Hotelgewerbe als Steuerträger oder nur als Zahler belasten, sei hier nur eine behandelt, weil sie speziell den Beherbergungsbetrieb zur Steuerleistung heranzieht.

In der Nachkriegszeit erhielten nämlich die Gemeinden das Recht, eine sog. Fremden- und Luxussteuer auf die Hotelzimmer in der Höhe von 1—3 Kč. zu legen. Ende 1922 hatten sie 25 Städte ihrem Steuerwesen einverleibt. Wie in Oesterreich und Deutschland war sie auch eine Errungenschaft der Inflationszeit. Wozu sie erhoben wurde, erscheint uns etwas rätselhaft, vielleicht zur Sonderbesteuerung des Luxusaufwandes oder zum Zwecke, der Bevölkerung die notwendigen Lebensmittel zu erhalten, die ihr sonst durch den Reiseverkehr hätten geschmälert werden können? Vielleicht sollten auch die Gemeinden nur eine neue Steuerquelle erhalten, um ihr zerrüttetes Budget wieder etwas in Ordnung zu bringen? Wie dem auch sei, die Gründe für ihre Einführung können uns hier weiter nicht interessieren, wir haben uns nur damit zu beschäftigen, festzustellen, wie sie auf das Hotelgewerbe wirkt, das schon seit Jahren — bis heute aber nur mit geringem Erfolg — ihre Abschaffung forderte.

Auf die Frage, wen diese Steuer trifft, können wir ruhig mit Glücksmann einig gehen, nämlich: nicht nur denjenigen, der einen Luxusaufwand macht, sondern auch die Bevölkerungsschichten, die zum Aufenthalt im Hotel gezwungen sind; also: Geschäftsreisende, Künstler, Kauf-

[28]) Referat von Präsident Mauder am Linzer Kongreß 1924. Siehe «Verhandlungsschrift des Ersten Deutschen Hotelier-, Gast- und Kaffeehausgewerbe-Kongressses in Linz 1924». (Im Auftrage des Kongresses herausgegeben vom Reichsverband der gastgewerblichen Genossenschaftsverbände Oesterreichs, Linz 1924.)

leute, Beamte auf Dienstreisen usw.[29]). Nicht können wir aber mit ihm und Popitz übereinstimmen in der Frage, wie sich die Steuer auswirkt: wer also eigentlich der Steuerträger ist. Popitz[30]) behauptet, der Steuerträger sei der Gast, da sie der Hotelier auf ihn überwälzen könne; Glücksmann dagegen sagt: «Tatsächlich hat sich die Steuer nach zwei Seiten ausgewirkt: sie zehrt an der Substanz und verhindert Neubauten und Modernisierungen.» Beides mag im einzelnen Falle richtig sein, prinzipiell ist es doch u. E. falsch, denn grundsätzlich ist jede — auch die vorliegende — Steuerüberwälzungsfrage eine Preisfrage. Nach der Preisbildung der Hotelzimmer hat sich die Beurteilung dieser Steuer in der Tschechoslovakei zu richten. Dabei wollen wir uns aber nicht von solchen billigen und manchmal etwas naiven Argumenten leiten lassen, wie sie bei deren Bekämpfung durch das tschechoslovakische Hotelgewerbe hin und wieder vorgebracht wurden. Vielleicht war gerade deswegen der Kampf gegen diese Steuer so unfruchtbar, weil man bei der Beurteilung des Problems und der darauf basierenden Zusammenhänge zu wenig in die Tiefe, dafür aber um so mehr in die Breite ging.

Mit der Einführung dieser Steuer suchten die Hoteliers sie naturgemäß auf diejenigen zu überwälzen, für die sie bestimmt war, d. h. auf die Gäste. Diese Ueberwälzung — soweit sie stattfand — traf nun nicht allein die Leistungsfähigen, die Luxuswohnungen in den Hotels sich sehr wohl leisten konnten, sondern auch die große Zahl derjenigen Gäste, die gezwungen sind, zu reisen. Für diese bedeutete sie nun aber — in der Höhe von 10—20 Prozent des Zimmerpreises — eine nicht geringe Belastung ihres Reisebudgets, der sie nur auf zweierlei Weise entgehen konnten: entweder sie mußten das Reisen soviel als möglich einschränken, oder die Anzahl der Logiernächte im einzelnen Hotel herabzudrücken suchen. Der Hotelier erlitt so durch sie aber doch einen ganz bedeutenden indireken Verlust, indem nämlich mit dem Rückgang seiner Logiernächtezahl auch die Rentabilität seines Betriebes sich notwendigerweise verminderte. Was er also durch die Ueberwälzung der Steuer auf den Gast gewonnen zu haben meinte, hat er auf diese Weise wieder verloren. Die Stadt, die sie aber besaß, hatte den großen Nachteil, daß aus ihr nicht das mögliche Maximum des finanziellen Erfolges herausgeholt werden konnte, da die Möglichkeiten, sich ihrer zu entziehen, immerhin sehr groß waren. Man wird uns darauf aber entgegnen, daß die Hoteliers die Steuer hätten nicht überwälzen können. Für einige Orte mag das richtig sein; einen Beweis hierfür zu erbringen, wird im einzelnen Falle vielleicht auch möglich, im ganzen aber unmöglich sein. Wir haben darauf nur zu entgegnen, daß hier wohl der Hotelier zwar die Steuer tragen muß, aber durch die Vergrößerung oder das ev. Gleichbleiben seiner Rentabilität (bedingt durch die Vergrößerung oder wenigstens Erhaltung seiner Logiernächtezahl) müssen die daraus resultierenden Verluste abgeschwächt oder vielleicht ganz kompensiert werden.

Wir glauben jedoch Grund zur Annahme zu haben, daß im großen und ganzen eine Ueberwälzung der Steuer vom Hotelier auf den Gast möglich war, denn worauf hätte sich sonst die Vdg. vom Dezember 1923 betreffend die Regelung der Hotelzimmerpreise stützen können? Diese Verordnung, die heute wieder aufgehoben ist, wirkte nun der Absicht einer Sonderbesteuerung des Gastes durch die erwähnte Fremdenabgabe direkt entgegen, indem nämlich durch sie dem Hotelier feste Zimmerpreise vorgeschrieben wurden. Dadurch war es ihm nun unmöglich, die Preise seiner Zimmer entsprechend einer kaufmännisch richtigen Kalkulation zu bestimmen, wobei er

[29]) Dr. Rob. Glücksmann: «Das Gaststättenwesen», Stuttgart 1927, S. 147/149.

[30]) Zitiert bei Glücksmann a. a. O. S. 148.

noch außerstande war, die Sondersteuer aufzuschlagen. Der Schaden für den Hotelier lag also im allgemeinen in zwei Linien: einmal war eine freie Preiskalkulation ausgeschlossen, und das andere Mal mußte er zu dem reduzierten Zimmerpreis noch die Fremdenabgabe der Städte tragen. Den Vorteil davon hatten die Gäste, die relativ billig wohnen konnten und zudem nicht mehr der Sonderbesteuerung unterlagen wie vor dem Erscheinen der Verordnung. Einzig und allein durch die Preisverordnung wurde also bewirkt, daß das Hotelgewerbe nicht geringen Schaden erlitt. Wäre diese Preisverordnung — auf die näher einzugehen wir hier für überflüssig halten — nicht erschienen, so wäre die Fremdenabgabe im allgemeinen wohl zu Lasten des Gastes gegangen. Erst bei Ueberschreitung seines Grenzertrages hätte eine rückläufige Bewegung eingesetzt, indem er dann davon abgesehen hätte, in einem Hotel zu wohnen, und eine andere Unterkunftsmöglichkeit vorgezogen haben würde.

Davon haben wir auszugehen, wenn wir die Fremdenabgabe zu einer Zeit beurteilen wollen, in der diese Preisverordnung nicht mehr in Kraft ist. Im allgemeinen ist hier zu sagen, daß die Nachfrage nach Hotelzimmern in der Preisbewilligung nur soweit geht, als sie einen Ertrag mit einem Kosteneinsatz noch erzielt, der nicht kleiner ist als der, den sie an einem anderen Ort damit noch erzielen könnte; m. a. W. in dem Augenblick, in dem die Hotelzimmerpreise in der Tschechoslovakei so stark in die Höhe gehen (die Erhöhung mag hervorgerufen sein durch welchen Grund immer), daß sie dem Gaste im Verhältnis zu den dazu aufgewendeten Kosten nicht mehr denselben oder einen höheren Konsumertrag gewähren, als die des Auslandes (z. B. der Schweiz), so wird automatisch eine Abwanderung der Gäste in das Ausland erfolgen oder, wo es sich um Inländer handelt, die nicht dorthin gehen können,

werden sie sich einem Bedürfnis zuwenden, das ihnen einen höheren Grenzertrag bei denselben Kosten gewährt. Hierin liegt nun die Gefahr der Fremdenabgabe. Wenn nämlich die Ursache für die Zimmerpreiserhöhung die Fremdenabgabe der Gemeinden ist, so wirkt diese Maßnahme in dem Momente schädlich, in dem durch sie abgeschreckt, das aus dem Ausland kommende Publikum (= die Nachfrage) sich der tschechoslovakischen Hotellerie ab- und der eines andern Landes zuwendet. Was die Gäste des Inlandes anlangt, so wird ihr Bestreben sein, ihre Logiernächtezahl auf das Mindestmaß herabzudrücken, oder sie gehen ebenfalls bei ihren Vergnügungsreisen in das Ausland, wodurch die schon angetönte weitere indirekte Schädigung der Hotellerie durch Herabdrückung des Rentabilitätskoeffizienten noch erschwerend zum Ausbleiben der Gäste hinzutritt. Die hier geschilderten Verhältnisse sind natürlich nicht in allen Teilen der tschechoslovakischen Hotellerie die gleichen. In den Kurorten, wo die mehrmals zitierte Preisverordnung während der Saison nie Gültigkeit hatte, wird man die Auswirkungen der hotelgewerblichen Preisbildung infolge der Verschiedenheit des Publikums in anderer Weise spüren, als in Hotels, die es vorwiegend mit inländischen Kunden zu tun haben. Soweit wir heute die Lage überblicken können, glauben wir sagen zu dürfen, daß der Grenzertrag des Kurpublikums im Verhältnis zu den von ihm aufgewendeten Kosten im allgemeinen tiefer liegt, als derjenige des Publikums, das vorwiegend die Klientele der Hotels in den Provinzstädten ausmacht. Deshalb waren auch die Klagen hinsichtlich der Fremdenabgabe von seiten der mittleren und kleineren Hotels ziemlich stark, während die Großbetriebe mit kaufkräftigem Publikum in den großen Städten u. W. weniger über sie Klage führten.

Immerhin scheint aber auch die Preisverordnung von 1923 die Hoteliers nicht zu stark belastet zu haben, denn

wie der Bericht des Hotelinstruktorates von 1927 betont, sind nach ihrer Aufhebung die Hotelzimmerpreise im allgemeinen die gleichen geblieben. Erhöhungen fanden nur vereinzelt statt. Da wir von einem Ueberangebot an Hotelzimmern in der Tschechoslowakei kaum werden sprechen dürfen, so können wir nur annehmen, daß die Hotels mit den festgesetzten Preisen auskamen und noch auskommen. Einen nicht geringen Anteil an dieser Entwicklung messen wir der aufsteigenden Kaufkraft der tschechoslovakischen Krone zu, die es den Hoteliers ermöglichte die nominelle Höhe der Hotelzimmerpreise gerade noch beizubehalten. Der Grund, weshalb sich die Steuer in der Tschechoslovakei keineswegs so schädlich für den Fremdenverkehr ausgewirkt hat, wie in Oesterreich oder Deutschland, glauben wir allein darin zu sehen, daß ein so großer Unterschied der Geldwerte zwischen dem Zeitpunkt ihrer Einführung, der Inflation, und dem Zeitpunkt ihrer Aufhebung (in Deutschland erfolgte diese 1925, in Oesterreich und der Tschechoslovakei besteht sie aber noch) bzw. während ihrer Fortdauer, nie bestanden hat.

Das Grundsätzliche für ihre Beurteilung in der Tschechoslovakei zusammenfassend, können wir sagen, daß sie von den Provinzhotels mit ihrem relativ wenig kaufkräftigen Publikum stärker empfunden wird, als von den internationalen Großstadtbetrieben mit ihrer hochkaufkräftigen Kundschaft. Diese können sie daher auch viel leichter auf ihre Gäste überwälzen als jene. Das hindert uns aber immerhin nicht, zu dem Schlusse zu kommen, daß die Steuer im allgemeinen für die tschechoslovakische Hotellerie nicht fördernd wirkte, da sich diese aus Hotels zusammensetzt, die viel mehr über eine Kundschaft mit beschränkter Kaufkraft, als über eine solche mit relativ unbeschränkter Kaufkraft verfügen. Sollte sich aber herausstellen, daß in Zukunft die Hotelzimmerpreise der Kurorte

im Verhältnis zu denen des Auslandes eine Steigerung erfahren, die allein durch eine Belastung der tschechoslovakischen Hotellerie mit dieser Fremdenabgabe hervorgerufen wird, dann liegt eine schwere Schädigung auch desjenigen Zweiges des Hotelgewerbes vor, der bisher die Abgabe noch am leichtesten trug.

3. Das Verbot des Glücksspieles.

Der § 16, II, Punkt g) der GO. erklärt die Haltung von erlaubten Spielen als eine besondere Konzessionsberechtigung des Gastgewerbes. Da die erlaubten Spiele von den unerlaubten nicht leicht zu unterscheiden sind, der Gastwirt aber auch nicht immer die in seinem Lokal gespielten Spiele überwachen kann, so liegt dieser Konzessionsberechtigung oft eine gewisse Gefahr nahe, daß der Gewerbeinhaber ev. wegen Gestattung des unerlaubten Spieles oder wegen Beihilfe dazu mit dem Strafgesetzbuch in Konflikt gerät. Für die Beurteilung, ob ein Glücksspiel vorliegt, ist das Hofkanzleidekret vom 16. Oktober 1840 und die Min.-Vdg. vom 27. September 1854 maßgebend. Diese beiden Verordnungen machen einen Unterschied zwischen Geschicklichkeits- und Glücksspiel, wobei als Charakteristikum des Glücksspieles die Tatsache anzusehen ist, daß bei diesen der Erfolg des Spieles vom Zufall, bei jenen aber von der Geschicklichkeit abhängig ist. Nun ist diese Unterscheidung auch nicht ganz treffend, da ein reines Geschicklichkeitsspiel ev. zu einem Glücksspiel werden kann, wenn die Geschicklichkeit eines Mitspielenden soviel größer ist als die der übrigen, daß das ganze Spiel auf einen Betrug der minder geschickten Spieler hinausläuft. Das scheinen auch die beiden zitierten Verordnungen in Betracht gezogen zu haben, als sie nämlich neben dieser allgemeinen Regelung noch eine ganze Anzahl Spiele namentlich aufführen, die nur als reine Glücksspiele zu gelten hätten. Es sind deren 38, dazu kommen noch zwei, die in der Min.-Vdg. vom 27. Juni 1857 hinzugefügt wurden. Bei Duldung solcher Spiele hat der Hotelier bedeutende Strafen

zu gewärtigen, die bis zur Entziehung der Konzession gehen können. Daneben verfällt er aber auch noch den Bestimmungen des Strafgesetzbuches (§ 522)[31]).

Die tschechoslovakischen Behörden erteilten kurz nach dem Kriege Bewilligungen zur Abhaltung von gewissen Glücksspielen in einigen Kurorten der Republik (so in Karlsbad, Joachimstal und Lomnitz). Sie wurden aber bald darauf wieder zurückgezogen, so daß heute jedes Glücksspiel, welcher Art auch immer, in den tschechoslovakischen Hotels verboten ist. Die Maßnahme hatte zur Folge, daß ein großer Teil der wohlhabendsten Gäste nicht mehr in die Hotels kam, wodurch diese keinen kleinen Verlust erlitten. Man wird es deswegen wohl verstehen können, wenn der Svaz Hotelierů — der deutsche Reichsverband hat sich u. W. nicht mit der Frage befaßt — im Prinzip für die Beibehaltung bzw. Wiedereinführung von Glücksspielen eintritt. Rein wirtschaftlich gesprochen, bedeutet das auch eine Förderung der Hotellerie, denn das Verbot der Spiele veranlaßt immer einen gewissen, in der Hauptsache sehr leistungsfähigen Besucherkreis, von den Badeorten ohne Spieleinrichtung wegzubleiben. Wieweit die wirtschaftliche Förderung des Hotelgewerbes in der Tschechoslovakei durch Wiedereinführung der Spiele geht, läßt sich genau nicht feststellen. Sicher scheint uns nur zu sein, daß den Gewinn davon nur die großen und größten Hotels haben können, während das kleine und mittlere Gastgewerbe in dieser Frage wohl kaum ein Interesse haben dürfte. Immerhin läßt sich das Verbot der Glücksspiele mit wirtschaftlichen Argumenten kaum stützen; die Argumente, die zu ihrem Verbot führten, können nur moralischer Natur sein. Ob diese bei der rein wirtschaftlichen Beurteilung eine Rolle zu spielen haben, wollen wir dahin gestellt sein lassen.

[31]) Die reichsdeutsche Regelung, die ganz ähnlich der tschechoslovakischen ist, behandelt von der juristischen Seite ein Aufsatz von Dr. Erich Kapesser «Gastwirt und Glücksspiele». (Abgedruckt in der «Hotel- und Gast-Gewerbezeitung» No. 4, vom 27. Januar 1927.)

Man kann dieser Ansicht sein, wir glauben jedoch nicht, daß man die rein materielle Seite so stark bei der Frage vernachlässigen sollte, wie man dies heute tut. Rein wirtschaftlich betrachtet, können wir denn auch nicht zu einer prinzipiellen Ablehnung des Glücksspiels für die tschechoslovakische Hotellerie kommen, da wir doch glauben, daß der finanzielle Erfolg für sie und nicht zuletzt für den Staat und die Gemeinden so bedeutend ist, daß man eine beschränkte Erlaubnis wohl rechtfertigen könnte.

4. Das Gesetz über die Hotelverkaufsbeschränkungen.

Nach dem Kriege machte sich in den Badeorten eine allgemeine Hotelmüdigkeit bemerkbar, die sich darin äußerte, daß die Besitzer von Hotels, Pensionen und Kurhäusern versuchten, ihre Konzessionen zurückzulegen und ihre Betriebe zu verkaufen, wodurch sie dem Hotelgewerbe wahrscheinlich verloren gegangen wären. Diese Tendenz hätte nun besonders für die tschechoslovakischen Weltbäder sehr gefährlich werden können, da mit dem Einsetzen einer neuen Konjunktur nicht genug Unterkunftsmöglichkeiten für die wiederkommenden Gäste vorhanden gewesen wären. So gut man diese Hotelflucht vom Standpunkte der Hotelbesitzer, die durch den lange dauernden Weltkrieg großen Schaden erlitten und begreiflicherweise des Geschäftes müde waren (um so mehr als sich kurz nach dem Kriege eine Aussicht auf baldige Besserung der Lage nicht zeigte), verstehen kann, so zu begrüßen war vom allgemein wirtschaftlichen Standpunkt das Gesetz vom 23. Januar 1920 betreffend die Beschränkung der Veräußerung und Vermietung von Hotels und Pensionaten, das u. E. nicht wenig dazu beigetragen haben mag, daß mit dem Wiederbeginn des Konjunkturaufstieges im Fremdenverkehr nach 1921/22 die tschechoslovakischen Kurorte in der Lage waren, die Unterkunftsmöglichkeiten für die wiederkommenden Gäste zu schaffen, da es viele

Hotel- und Kurhausbesitzer zwang, in ihrem Gewerbe zu verbleiben.

Das Gesetz verbietet die Veräußerung oder Vermietung von Hotels und Pensionaten oder deren Teile zu anderen Zwecken als zur Fremdenbeherbergung. Ebenso ist die Verwendung einzelner zur Fremdenbeherbergung bestimmter Räume von Hotels und Pensionaten zu anderen Zwecken verboten. Alle Verträge, die mit diesen Bestimmungen im Widerspruch standen, erklärte das Gesetz als ungültig. Im Bedarfsfalle konnte sogar das Handelsministerium die Eintragung des Verkaufs- oder Vermietungsverbotes im Grundbuch veranlassen. Diese Bestimmung mußte natürlich dazu führen, daß jeder, der nicht selbst auf dem zu kaufenden Objekt ein Hotel betreiben wollte oder wenigstens das darauf bestehende weiterzuführen beabsichtigte, vom Kauf zurückgehalten wurde. Der Hotelinhaber konnte aber, wenn er schon unter allen Umständen verkaufen wollte, dieses wegen der grundbuchlichen Belastung, die ev. bestand, nur zu einem ganz niedrigen Preise tun, da diese Bestimmung naturgemäß stark preisdrückend gewirkt haben muß.

Für die Einstellung der Ausübung der Gewerbeberechtigung zur Fremdenbeherbergung in Hotels und Pensionaten ist die Zustimmung des Handelsministeriums erforderlich, sobald die Weiterführung des Gewerbes durch eine andere Person nicht sichergestellt ist. Gegebenenfalls können geeignete Vorkehrungen zur Sicherstellung der weiteren Ausübung dieser Gewerbeberechtigung getroffen werden. Das Gesetz, das in Orten, wo die Bedürfnisklausel nicht maßgebend ist, heilsam gewirkt haben mag, dürfte jedoch weniger günstig für solche Orte gewesen sein, wo die Errichtung eines Hotels daran gebunden ist. Hier könnte das Verbot der Auflassung eines unrentablen Hotels nicht unbedeutenden Schaden privat- und volkswirtschaftlicher Natur stiften. Etwas Sicheres darüber zu sagen, ist jedoch ausgeschlossen, da über die Wirkung des Gesetzes weder statistisches Zahlenmaterial noch

irgendwelche andere Anhaltspunkte zu finden sind. Im allgemeinen wird man wohl annehmen können, daß seine Bestimmungen eher fördernd als hemmend gewirkt haben mögen, da uns von Einsprachen gegen dieses Gesetz nichts bekannt wurde. Im übrigen kommt es immer darauf an, wie sich das Handelsministerium im einzelnen Falle bei der Zurücklegung einer Hotelkonzession verhält, denn es hat letzten Endes zu entscheiden, ob das Hotel weiter zu betreiben ist oder nicht.

Auf eine Gefahr wollen wir hier aber noch hinweisen, die dem Gesetze inherent ist; es ist die, daß durch eine zu straffe Anwendung eine Ueberproduktion an Hotels und Pensionaten auch in Orten mit starkem Fremdenverkehr hervorgerufen werden kann, so daß dann ein großer Teil davon von einer Unterrentabilität und einer damit zusammenhängenden Verschuldung bedroht wird. Welche Gefahr dieses aber besitzt, brauchen wir hier nicht weiter zu betonen. Wir verweisen vielmehr auf nur schweizerische Verhältnisse, wie sie Gurtner überzeugend darlegt[32]). Die Gefahr besteht auch für die Tschechoslovakei. Wir werfen deshalb die Frage auf, ob es bei den heutigen, doch immerhin konsolidierten Verhältnissen, noch notwendig ist, das Gesetz aufrecht zu erhalten, denn u. E. besteht heute kein Mangel mehr an Beherbergungsmöglichkeiten in der Tschechoslovakei. Damit wäre der Aufhebungsgrund, den das Gesetz in § 4 vorsieht, wohl gegeben. Wir glauben auch nicht, daß seine Aufhebung bei der Hotellerie auf Widerstand stoßen wird, zumal der Hotelier noch einer erheblichen Strafgefahr entginge, da das Gesetz für seine Ueberschreitung Strafen von 1000 bis 20 000 Kč., ev. Arrest bis zu 14 Tagen vorsieht. Alles in allem ist es ein Uebergangsgesetz, das in anormalen Zeiten geschaffen wurde, und dessen Not-

[32]) Gurtner: «Zur Verschuldung des schweizerischen Hotelgewerbes», Bern 1918.

wendigkeit man heute wohl kaum wird mehr so schlagend beweisen können wie 1920. Seine fördernde Wirkung auf das Hotelgewerbe dürfte aber auch schon erheblich zurückgegangen sein, zumal das Hotelinstruktorat in seinem Bericht für 1927 mitteilt, daß alle Ansuchen auf Konzessionsaufhebung, die bei ihm eingingen, genehmigt wurden. Das scheint uns der beste Beweis dafür, daß das Hotelgewerbe einer Bevormundung in dieser Richtung nicht mehr bedarf, da die Konsolidierung schon so weit stattgefunden hat, daß nur noch Betriebe aufgegeben werden, die ein Weiterbestehen aus irgendeinem Grunde tatsächlich nicht mehr zulassen. Warum daher noch ein Gesetz aufrecht erhalten, wenn dieses keine praktische Anwendungsmöglichkeit mehr hat?

---

2. Kapitel.

Die Emanzipationsbestrebungen der Hotelbesitzer.

---

a) Die Emanzipationsbewegung.

Die GO. stellt, wie wir schon einmal betont haben, keine Definition des Begriffes «Hotel» auf, sondern das Hotelgewerbe unterliegt den gewerberechtlichen Bestimmungen, die für das Gast- und Schankgewerbe im allgemeinen gelten.

Dieses Fehlen des Begriffes «Hotel» in der GO. ist begreiflich, wenn man sich die Zeit vergegenwärtigt, in welcher sie entstanden ist, und in der ihre erste Novellierung zustande kam.

Um das Jahr 1859 bestand in Böhmen und dem weiteren Gebiete der heutigen Tschechoslovakei wohl schon ein gutausgebildetes Gastgewerbe, nicht aber ein Hotelgewerbe im neuzeitlichen Sinne des Wortes. Es bestand daher auch kein Bedürfnis, die hotelgewerbliche Gesetzgebung von der gastgewerblichen zu trennen. So unbedeutend der Mangel dieser Scheidung anfänglich gewesen sein mochte, um so spürbarer wurde er, als sich neben dem breiten Gastgewerbe und teilweise aus ihm heraus ein modernes Hotelgewerbe entwickelte, dessen Interessengegensätze zu dem kleinen und mittleren Gastgewerbe immer deutlicher werden mußten.

Vorderhand hatte das neue Gewerbe aber noch keine Gelegenheit, sich selbständig geltend zu machen und selbst eine bestimmte Organisationsform anzunehmen, da die Hotelbesitzer gewerbegesetzlich zu den Zwangsgenossenschaften des gesamten Gast- und Schankgewerbes ge-

hörten. So lange sich das Geschäft im alten hergebrachten Rahmen hielt, hatten auch die Hotelbesitzer kein Interesse an einem Zusammenschluß außerhalb der gewerblichen Genossenschaften. Diese genügt ihren — oft sehr bescheidenen — Anforderungen, und im übrigen konnten die Hoteliers ihre von dem Gastgewerbe verschiedenen Interessen in den relativ einfachen Zeiten vor dem Kriege ohne engere Bindung untereinander vertreten.

Das sollte anders werden, als sich schon im Weltkriege kompliziertere Verhältnisse ergaben, als das großbetriebliche Hotelgewerbe zum größten Teile still lag, und auch das übrige Gastgewerbe stark beschränkt war. Mit Kriegsende wurden die Interessengegensätze größer und breiter, und die Maßnahmen, die notwendig waren, um das Hotelgewerbe, das schwer gelitten hatte, auf die alte Höhe zu bringen, konnten die gewerblichen Zwangsgenossenschaften mit ihrer heterogenen Zusammensetzung nicht ergreifen. Die Folgen davon blieben denn auch nicht aus. Schon in der Kriegszeit (das Jahr konnten wir nicht genau in Erfahrung bringen) kam es aus diesen Gegensätzen heraus zur Bildung eines Hotelgremiums in Marienbad, das nur die größeren Kurhotels umfaßte. Den speziellen Anlaß dazu gab die Zusammensetzung der Marienbader Zwangsgenossenschaft des Gastgewerbes, die außer den großen Marienbader Hotels und Restaurants auch noch eine große Zahl kleiner Gastgewerbetreibender von Marienbad und den umliegenden kleinen Orten zu ihren Mitgliedern zählte. Letztere waren nun — entsprechend der Zusammensetzung des gesamten Gastgewerbes in der Tschechoslovakei — in der Mehrheit und nahmen natürlich in erster Linie nur zu solchen Ereignissen Stellung, die die Kleinen und Mittleren berührte, während die Interessen der Großbetriebe vollständig vernachlässigt wurden. Durch einige Beschlüsse fühlten sich die Hoteliers in ihren Interessen verletzt, und das gab dann Anlaß zu deren Ausscheiden aus der Marienbader Zwangsgenossenschaft der Gastwirte und zur Bildung des Marienbader Gremiums der Hoteliers[1]). Aehnlich lagen die Dinge bei der Gründung des Hoteliergremiums in Karlsbad, die erst ziemlich spät, im Jahre 1926, erfolgte. Endlich haben wir noch eine dritte und größte Korporation zu erwähnen, die ihre Entstehung dieser Diskrepanz der Interessen der Hoteliers und des übrigen Gastgewerbes verdankt, das ist der Svaz Hotelierů in Prag, der im Jahre 1921 gegründet wurde. So verschieden die rechtliche Form dieser drei Korperationen ist — die beiden Gremien sind Zwangsgenossenschaften für die Hoteliers ihrer Orte, der Svaz aber eine freie Vereinigung —, so gleichartig sind sie in ihren Entstehungsursachen. Weiter gehört noch hierher die beim Reichsverband der deutschen Gastwirtegenossenschaften in der Tschechoslovakei gegründete «Hotelfachgruppe», in deren Gründung schon allein eine Rücksichtnahme auf die besonderen Interessen der Hoteliers innerhalb des Gesamtverbandes zum Durchbruch kommt.

Es entsteht nun für uns die Frage: was sind die Gründe dieser Interessengegensätze zwischen dem gastgewerblichen Großbetrieb und dem übrigen — kleine und mittlere Betriebe umfassenden — Gastgewerbe? Unsere Antwort darauf ist: die Verschiedenheit im Publikum, das die großen und kleinen Betriebe frequentiert. Die gastgewerblichen Großbetriebe und die größeren Mittelbetriebe finden sich vorzugsweise in den westböhmischen Bädern, ferner in den Badeorten der Slovakei, dann in Prag und in einigen anderen größeren Städten der Republik. Ihr Publikum ist international, d. h. es setzt sich aus allen Völkern der Welt zusammen. Der Großbetrieb hat keinen beschränkten «Markt», für den er arbeitet,

[1]) Die Streitigkeiten und Interessengegensätze, die unmittelbaren Anlaß zum Ausscheiden der Hotelbesitzer aus der allgemeinen gastgewerblichen Genossenschaft gegeben haben, konnten wir leider in concreto nicht erfahren. Es ist dies auch nebensächlich, denn im Grunde waren es doch die großen Wesensverschiedenheiten der beiden Gewerbestände, wenn man das auch nicht immer klar erkannt zu haben scheint.

er steht vielmehr allen Ländern offen, ja er ist sogar auf sie angewiesen, da er ohne seinen internationalen Besuch den Betrieb in seiner einmal angenommenen Größe nicht fortführen kann. Aus dieser Tatsache ergeben sich nun seine Interessen und daraus wieder die Politik aller Großbetriebe, die sie verfolgen müssen, um sich nicht nur erhalten, sondern auch weiterentwickeln zu können. Sie sind in erster Linie darauf gerichtet, sich dieses internationale Publikum zu erhalten, was in den Forderungen nach freiem Verkehr, ungehinderter Ein- und Ausreise, Schutz der Bezeichnung «Hotel», Regelung der Haftung des Hoteliers, Verbot des Hausierhandels im Hotelgewerbe, möglichst liberale Handhabung der Gesetzgebung über das Glücksspiel, nach dem Rechte der freien Kalkulation, ferner in dem Wunsche nach einer gemeinsamen und möglichst wirksamen vom Staate unterstützten Propaganda und Reklame, zum Ausdrucke kommt. Sie sind es eigentlich, die für die Verkehrsbilanz des Staates von Wichtigkeit sind; sie sind — wenn uns dieser Vergleich erlaubt ist — der Exporthandel im Gastgewerbe.

Ihnen gegenüber stehen nun, in der großen Mehrzahl, die vielen Klein- und kleinen Mittelbetriebe. Ihr «Markt», von welchem sie ihre Kundschaft nehmen, ist meist lokal, bestenfalls bis zu einem gewissen Grade (wenn es sich schon um kleinere Mittelbetriebe handelt), interlokal, nicht aber international. Der geringe Umfang ihres Marktes bedingt, daß sie über die Größe eines kleineren Mittelbetriebes nicht hinauskommen können, es sei denn, daß die Stadt, in der sie ihren Standort haben, sich zu einer größeren Stadt fortentwickelt oder ein Badeort wird. Damit treten sie aber aus dem Stadium eines lokal beschränkten «Marktes» heraus, und sie werden in ihrem Publikum international, d. h. sie werden zum größeren Mittelbetrieb oder zum Großbetrieb. Aus dieser lokalen Beschränkung ihres

Publikums ergeben sich dann auch ihre Interessen, die in erster Linie darauf hinausgehen, daß ihnen verwandte Gewerbe, wie Konditor, Fleischhauer usw., nicht die Berechtigung ihrer Konzession verkürzen, daß ihnen Personen, die keine Konzession besitzen, durch die sog. «privaten Auskochereien» nicht einen ohnehin schon sehr beschränkten Markt noch weiter einengen; ferner, daß ihnen Flaschenbierhändler oder Detallisten, die zum Kleinverschleiß geistiger Getränke berechtigt sind, nicht dieses ihr Recht mißbrauchen und den Ausschank gasthausmäßig betreiben. Kurz alle diese kleinen und manchmal auch kleinlichen Angelegenheiten, die alle auf das eine Ziel hinausgehen, die Grenzen ihrer Konzession strikte zu wahren und «Grenzverletzungen» von seiten verwandter Gewerbe so schnell als möglich und mit allen gesetzlichen Mitteln zurückzuweisen. Wir haben diesen Konzessionskampf des Näheren im vorhergehenden Kapitel geschildert und dort auch versucht festzustellen, inwieweit die dazu verwendeten Mittel den Zwecken, die man mit ihnen zu erreichen hofft, entsprechen oder nicht. Daß die Verfechtung dieser Forderungen die erstgenannten Hotelbetriebe nicht oder nur zum ganz kleinen Teil berührt, wird man unschwer einsehen. Umgekehrt haben die letztgenannten Betriebe kein großes Interesse, die Wünsche der ersteren zu unterstützen.

Wenn wir die im vorstehenden für das tschechoslovakische Hotelgewerbe aufgestellten theoretischen Sätze auf die Praxis anwenden wollen, so müssen wir uns vor allem vor Augen halten, daß wir hier zwei Typen gegenübergestellt haben: den Typ des Hotels mit ausgesprochen internationalem Charakter und den des gastgewerblichen Betriebes mit ausschließlich lokaler bzw. beschränkt interlokaler Kundschaft. In der Praxis werden sich diese beiden Gruppen als reine Idealtypen relativ sehr selten finden. Wir müssen vielmehr berücksichtigen, daß es zwischen den beiden Grenzfällen eine Unzahl von Mischtypen gibt. Bei allen diesen lassen sich aber u. E. — mehr

oder weniger leicht — immer die Merkmale herausfinden, die bestimmen, zu welcher unserer beiden Kategorien der zu untersuchende Betrieb in praxi zuzuteilen ist, so daß also die tatsächliche Verschiedenheit und Mannigfaltigkeit der Betriebe an der Grundsätzlichkeit unserer Ueberlegungen nichts ändern können. Diese prinzipiellen Unterschiede sind es aber u. E., die die Emanzipationsbewegung im tschechoslovakischen Hotelgewerbe ausgelöst und zur Entwicklung gebracht haben.

Untersuchen wir noch kurz, wie sich die bisherigen Zwangsgenossenschaften zu diesen Selbständigkeitsbestrebungen der Hoteliers stellten. Bei den tschechischen Genossenschaften scheint es hier keinen Kampf gegeben zu haben, da die tschechischen Hoteliers weiter Mitglieder ihrer Zwangsgenossenschaften, denen sie gesetzlich zugewiesen waren, blieben, daneben aber ihre spezifisch hotelgewerblichen Interessen zu vertreten suchten, indem sie in Prag 1921 den Svaz Hoteliérů gründeten. Das ersparte dem Gewerbe im ganzen sicherlich große und kräfteverzehrende Auseinandersetzungen und Kämpfe.

Aehnlich gingen die Dinge vor sich bei dem Reichsverband der deutschen Gastwirtegenossenschaften in Reichenberg, der durch die Errichtung einer «Hotelfachgruppe» in seinem Rahmen für die Vertretung der speziell hotelgewerblichen Interessen seiner Mitglieder sorgte. In Marienbad ging die Bildung des Hoteliergremiums während des Krieges wahrscheinlich auch unter keinen zu starken Kämpfen vor sich. Auf alle Fälle blieben solche, selbst wenn sie bedeutender Natur gewesen sein mochten, auf Marienbad beschränkt. Wesentlich anders stellten sich aber die Verhältnisse in Karlsbad bei der Gründung des dortigen Hoteliergremiums dar. Dieses setzte sich nämlich schon von allem Anfang an mit der dortigen Zwangsgenossenschaft des Gastgewerbes in Gegensatz. Die Genossenschaft betrieb deshalb die staatliche Auflösung des Gremiums auf Grund eines Entscheides des OVGH. vom

24. Juni 1911 (Budweis 8341), der besagte, daß innerhalb desselben Gebietes für eine einzelne Gewerbekategorie nur eine Genossenschaft bestehen kann. Der Streit, in dem auch das Hotelinstruktorat und das Handelsministerium hineingezogen wurden, ist bis zur Zeit, in welchem wir dieses schreiben, noch nicht beendigt worden. Eine von uns darüber bei der Karlsbader Genossenschaft veranstaltete Enquete berichtete uns nur, daß eine Auflösung des Gremiums bevorstünde; für die Stadt und für den Bezirk Karlsbad aber sollte je eine Gastgewerbegenossenschaft gegründet werden. Diese Lösung, so gut sie auch für die lokalen Verhältnisse vielleicht sein mag, übergeht allerdings vollständig die von uns im vorhergehenden aufgestellte Tatsache (die wir auch bewiesen zu haben glauben), daß in den ökonomischen Grundlinien der beiden — allerdings sehr nahe verwandten — Gewerbe eine prinzipielle Verschiedenheit besteht, die sich mit zunehmender Entwicklung immer deutlicher zeigen muß.

Was die rein juristische Auffassung des genannten Entscheides anlangt, so scheint es uns, daß er die Bestimmungen der GO. etwas sehr eng auslegt, denn § 111 a) sagt wörtlich folgendes: «Behufs Bildung von Genossenschaften für einzelne Gewerbekategorien oder für verwandte Gewerbekategorien können auch von Amtes wegen Aenderungen an dem Umfang der Genossenschaft, sowohl in bezug auf die zugewiesenen Gewerbekategorien als in bezug auf den territorialen Sprengel verfügt werden.» Man beruft sich anscheinend auf diesen Paragraphen, um damit die Bildung je einer Genossenschaft der Gastwirte des Bezirkes und der Stadt Karlsbad von Staates wegen zu rechtfertigen. Wir können aber in diesem Zusammenhang nicht einsehen, warum für die Bildung einer neuen Genossenschaft nicht der erste Teil des Satzes in § 111 a), der von der Teilung nach verwandten Gewerben spricht, sondern der zweite, der von einer territorialen Begren-

zung handelt, maßgebend sein soll. Nach unseren Ausführungen scheint es von größerem Vorteil zu sein, eine Teilung des Gewerbes in Hotel- und übriges Gastgewerbe vorzunehmen, als eine räumliche Begrenzung, die der Entwicklung keineswegs entspricht. Wenn wir dazu in Betracht ziehen, daß die Bestimmungen der GO. hinsichtlich der Zwangsgenossenschaften zweifelsohne so auszulegen sind, daß die Bildung von Fachgenossenschaften, nicht aber die von gemischten Genossenschaften begünstigt werde, so scheint uns die für Karlsbad verlangte Lösung nicht ganz verständlich. Denn was dabei herauskäme, wären zwei materiell gemischte Genossenschaften, bei welchen die Dinge dann so liegen würden, daß in der Stadt-Karlsbader Genossenschaft die Hoteliers und damit deren Interessen die Oberhand behielten, während in der Genossenschaft des übrigen Bezirkes die wenigen Großbetriebe, die dort ev. noch hineinbezogen werden müßten, wiederum majorisiert werden könnten von den kleinen Gastwirten, die dort die Mehrheit besitzen würden.

Die Einrichtung der Zwangsgenossenschaften, die das Hotelgewerbe in eine juristische Form preßt, die ihm u. E. ganz und gar nicht nützlich ist, da sie zum Schutze der Kleinbetriebe, aber nicht zu den bei ihrer Entstehung noch gar nicht vorhandenen Großbetrieben geschaffen wurde, macht diese — ökonomisch betrachtet — paradoxe Lösung aber möglich. Der Zusammenschluß weitaus der meisten Großbetriebe auf dem Boden der Tschechoslovakei im Svaz Hotelierů, der eine freie Vereinigung und keine Zwangsgenossenschaft ist, scheint unsere Ansicht zu bestätigen.

Es würde sich vielleicht daher nach dem Gesagten empfehlen, bei der Neuordnung der in Frage kommenden Artikel der GO., das Hotelgewerbe und das übrige Gast- und Schankgewerbe gesondert zu behandeln, wobei als Richtlinien u. E. aufzustellen wären: Beibehaltung der gastgewerblichen Zwangsgenossenschaften für die kleinen Betriebe, aber Gewährung voller Freiheit den gastgewerblichen Großbetrieben, insbesondere aber dem für die Verkehrsbilanz so außerordentlich wichtigen Hotelgewerbe. Diese Grundsätze schließen nicht aus, daß in Fragen, die beiden Gewerben gemeinsam sind (z. B. Konzession), nicht eine für beide Gewerbe gültige Regelung getroffen werden könnte. Auch hier sei wiederum auf die Schweiz verwiesen, die diese Richtlinien schon längst klar erkannt hat, indem nämlich der Schweizerische Gewerbeverband die wohl nach dem Dargelegten auch für die Tschechoslovakei gültige Meinung vertritt, daß in einer eidgen. Gewerbegesetzgebung[2]) Hotellerie und Wirtschaftsgewerbe in einem Sondergesetz unterzubringen sind.

b) Die emanzipierten Hotelierverbände.

Nachdem wir im vorhergehenden die Grundlinien dessen, was zur Emanzipationsbewegung im tschechoslovakischen Hotelgewerbe geführt hat, gegeben haben, bleibt uns nur noch übrig, die Verbände und Korporationen, die sich auf Grund dieser Selbständigkeitstendenz in der Hotellerie gezeigt haben, kurz beschreibend zu behandeln. Die emanzipierten Korporationen sind alle sehr jung, so daß ein abschließendes Urteil über ihre Zweckmäßigkeit und Geschäftsführung in absehbarer Zeit nicht gefällt werden kann. Die Tatsache jedoch, daß ihre Entstehung eine für das Hotelgewerbe ökonomische Notwendigkeit war, berechtigt zu der Hoffnung, daß auch ihre weitere Entwicklung sich in aufsteigender Linie bewegen wird.

---

[2]) Die Schweiz besitzt eine einheitliche Gewerbegesetzgebung noch nicht, doch sind starke Strömungen für ihre Schaffung im Gang.

I. Der Svaz Hotelierů v Republice Československé se Sídlem v Praze. (Hotelierverband der tschechoslovakischen Republik mit dem Sitz in Prag.)

Dieser Verband wurde im Jahre 1921 gegründet. Er zählte anfangs ungefähr 80 Mitglieder; seine Mitgliederzahl stieg jedoch sehr rasch, und in der Zeit, in der wir diese Zeilen schreiben, besitzt er zirka 1200 Mitglieder. Der Svaz ist die weitaus stärkste Vereinigung der Hoteliers in der Tschechoslovakei. Er ist nicht wie die übrigen Gastgewerbeverbände (sowohl deutsche wie tschechische) ein Spitzenverband der Gastwirtegenossenschaften, sondern ganz auf individueller Grundlage aufgebaut. Da seine Geschäftssprache (nach § 2 seines Statuts) die tschechische ist, ist es auch verständlich, daß er vorwiegend die tschechische Hotellerie der Tschechoslovakei zu seinen Mitgliedern zählt. Der Verband hat aber in seinen Satzungen einen Passus aufgenommen, der es jedem Mitglied erlaubt, bei Unterhandlungen mit ihm und in Verbandsversammlungen sich seiner Muttersprache zu bedienen. So ist es auch für die deutschen Hoteliers der Tschechoslovakei nicht ausgeschlossen, diesem Verband anzugehören, wenn man auch wohl zugeben muß, daß er vorderhand ein ausgesprochen tschechisches Gepräge trägt. Inwieweit sich hierin die Verhältnisse ändern und auch deutsche Hoteliers in größerer Zahl den Weg zu ihm finden werden, wird wohl nicht allein von rein wirtschaftlichen, sondern auch von politischen Erwägungen bestimmt werden.

Der Zweck des Verbandes ist die Sorge um das Gedeihen und die Vervollständigung des Hotelgewerbes, die Pflege des Gemeinschaftsgefühls und die Erhaltung reger Beziehungen zwischen den Mitgliedern, Schutz der gemeinsamen Interessen der Hotelbetriebe und auch der Restaurant- und Kaffeehauszweige, die entweder damit verbunden sind, oder selbständig sie begleiten und ihre Verteidigung in jeder Richtung[3]). Daneben zählt der § 3 noch seine speziellen Aufgaben, die der Verband zu erfüllen hat, auf. Es sind in der Hauptsache jene, durch die sich das Hotelgewerbe von dem übrigen Gastgewerbe unterscheidet, und auf die wir schon im vorausgehenden Abschnitt zu sprechen kamen.

Von den vier verschiedenen Mitgliederkategorien (aktiv, unterstützende, korrespondierende und Ehrenmitglieder), die der Verband kennt, interessieren uns nur die aktiven Mitglieder. Entscheidend für die Aufnahme eines Mitgliedes (es kann eine physische oder juristische Person sein) ist ein Beschluß des Verwaltungsausschusses. Die Richtlinien, an die sich dieser bei der Aufnahme zu halten hat, sind folgende: grundsätzlich kann jeder Inhaber, Pächter oder leitende Direktor eines Hotels, Restaurants oder Kaffeehauses, in dem wenigstens 15 Hilfspersonen beschäftigt sind, Mitglied werden. Hier ist deutlich die Tendenz einer Abgrenzung gegen das kleine Gewerbe zu erkennen, indem man wohl von der Ansicht ausging, daß eine solche im Interesse der sich zusammenschließenden Hoteliers liege. Weiter scheint man die Erfahrung gemacht zu haben, daß die Grenze, die gegenüber den kleinen Gastwirten zu ziehen ist, ungefähr bei Betrieben liegt, die mindestens 15 Angestellte beschäftigen. Diese Betriebe tendieren also vorwiegend zu einer freieren Auffassung des Gewerbes, die durch die Art der Zusammensetzung ihrer Kundschaft bedingt ist. Man hat aber wohl auch eingesehen, daß eine strikte Abgrenzung auf eine feste Zahl von Angestellten nicht immer von Vorteil sein kann, denn der Betriebe können ev. nicht wenige sein, die diese nicht besitzen, in ihren Interessen aber doch vorzugsweise in der Richtung der größeren Mittel- und Großbetriebe tendieren. Es kann sich hier nur um solche Betriebe handeln, die in Badeorten liegend, trotz ihrer relativen Kleinheit doch auf ein wesentlich inter-

[3]) § 3 seiner Statuten (aus dem Tschechischen übersetzt).

nationales Publikum angewiesen sind; ferner um jene — nicht geringe Anzahl — von mittleren Hotelbetrieben in der tschechoslovakischen Provinz, die vermöge ihres Standortes in keinem großen, aber doch bedeutenden und wichtigen Industrieorte in ihren Interessen dem eigentlichen Hotelgewerbe wesentlich näher stehen, als dem kleinen Gastgewerbe. Ob es sich dabei um vorwiegend Beherbergungsbetriebe (Hotels) oder Verpflegungsbetriebe (Restaurants und Kaffeehäuser handelt, ist im Prinzip gleichgültig.

Das scheint man auch bei der Aufstellung der Statuten des Svaz erfaßt zu haben, indem man dem Verwaltungsausschuß das Recht einräumte, auch Betriebe, die nicht 15 Angestellte aufweisen, in den Verband aufzunehmen, wenn — wie die Statuten sich etwas unklar auszudrücken — der betreffende Betrieb derart ist, daß der Verwaltungsausschuß seine Aufnahme als zulässig erkennt. Der Wortlaut der Satzungen läßt hier zweifelsohne eine weite Auslegung zu. Sache des Verwaltungsausschusses wird es jeweils sein, bei solchen Betrieben eine entsprechende Prüfung vorzunehmen, um nicht durch die Anwesenheit zu vieler kleiner Betriebe den Verband von seinen ursprünglichen Aufgaben abdrängen zu lassen. Die Einschreibegebühr für die Aufnahme eines Mitgliedes richtet sich nach der Zahl der Angestellten, ebenso wie seine monatlichen Beiträge, die in vierteljährigen Raten zu entrichten sind[4]).

Nähere organisatorische Details können uns hier nicht weiter interessieren. Uns genügt es, den Verband soweit kennen gelernt zu haben, als es für die Ergänzung unserer im Punkt a) dieses Kapitels gemachten Ausführungen notwendig ist. Eine etwas breitere Behandlung des Verban-

Tabelle 1.

[4]) Augenblicklich gelten folgende Sätze:

Angestellte	Einschreibegebühr	Monatsbeitrag
bis 25	25.— tsch. K.	10.— tsch. K.
- 50	50.— - -	20.— - -
über 50	100.— - -	30.— - -

des, als der nun folgenden Korporationen, wurde jedoch nötig, weil der Svaz der typische Hotelierverband der Tschechoslovakei ist, in welchem wir die Emanzipationsbewegung des Hotelgewerbes am deutlichsten ausgedrückt sehen[5]). Die nun folgenden Verbände haben bis zu einem gewissen Grade nur eine regionale Wichtigkeit und treten auf alle Fälle international vollständig in den Hintergrund, was man beim Svaz nicht wird behaupten können.

II. Die „Hotelfachgruppe" des Reichsverbandes der deutschen Gastwirtegenossenschaftsverbände in der Tschechoslovakei.

Der Reichsverband der deutschen Gastwirtegenossenschaftsverbände ist — wie sein Name sagt — ein Zusammenschluß in Form eines Spitzenverbandes aller deutschen gastgewerblichen Zwangsgenossenschaften in der Tschechoslovakei. Wir können uns mit ihm im Rahmen dieser Arbeit nicht beschäftigen, da er nicht allein das gesamte deutsche Hotelgewerbe, sondern auch das übrige Gastgewerbe in der Tschechoslovakei vertritt. Entsprechend dem starken Ueberwiegen der kleinen gastgewerblichen Betriebe, ist er gezwungen, auch vorwiegend deren Interessen zu vertreten, wobei diejenigen des reinen Hotelgewerbes naturgemäß etwas zurücktreten müssen. Ohne allen Zweifel haben die führenden Männer dieses Verbandes auch erkannt, welcher Unterschied zwischen dem eigentlichen Hotelgewerbe und dem kleinen Gastgewerbe besteht, und man war daher schon frühzeitig bemüht (der Verband selbst ist 1919 gegründet), auch dessen Interessen mit zu vertreten. Daß das vielleicht nicht immer so gelingen wollte, wie man wünschte, liegt in der Struktur des Verbandes selbst begründet, der eben keine freie Vereinigung von einzelnen Hoteliers, sondern ein Verband von Zwangsgenossenschaften ist, in denen wieder

[5]) Erwähnt sei hier nur noch, daß der Svaz auch eine eigene Fachzeitschrift in tschechischer Sprache herausgibt, die den Titel «Hotelier» trägt.

Hoteliers und kleine Gastgewerbetreibende zusammengeschlossen sind. Die Schwierigkeiten, die sich im einzelnen dort, wo ein kräftiges Hotelgewerbe neben einem, nur an Zahl bedeutenderen kleinem Gastgewerbe für beide Teile, besonders aber für die Hoteliers ergeben, haben wir schon in Punkt a) dieses Kapitels dargelegt.

Trotz alledem versucht man aber auch den Interessen des Hotelgewerbes gerecht zu werden, indem vom Reichsverband aus und in dessen Rahmen eine sog. «Hotelfachgruppe» gegründet wurde. Diese bespricht und behandelt alle Angelegenheiten, die speziell auf das Hotelgewerbe Bezug haben und übergibt sie auch dem Reichsverband zur Durchführung. Durch ihre Gründung (ebenso wie durch die einer «Fachgruppe der Saalbesitzer») wurde die Einheit des Verbandes erhalten, so daß sich also die beginnende Emanzipationsbestrebung der Hotelbesitzer im Rahmen des Reichsverbandes ausleben konnte. Inwieweit das verbandspolitisch richtig ist, können und wollen wir hier nicht beurteilen, daß aber grundsätzlich gegen dieses Vorgehen — vom Standpunkte des Gegensatzes «Hotelgewerbe / übriges Gastgewerbe» — sich wohl Argumente geltend machen ließen, müssen wir nach alledem, was wir bis jetzt ausführten, ausdrücklich betonen. Die Schwierigkeiten, mit denen die Fachgruppe in den letzten Jahren anscheinend zu kämpfen hatte, und die wohl auch die im Zuge stehende Reorganisation bedingt, scheinen uns hierin nur recht zu geben.

Was deren organisatorische Zusammensetzung anlangt, so besteht sie zunächst aus einem Arbeitsbeirat bei der Hauptverbandsleitung, in den jeder der sechs Bezirke einen Vertreter entsendet. Ihm untersteht wieder ein sog. «Fachgruppenausschuß», in dem jeder einzelne bedeutende Ort durch einen Vertreter repräsentiert ist. Eine internationale Bindung der Hotelfachgruppe des Reichsverbandes besteht als solche nicht. Dadurch aber, daß einzelne ihrer Mitglieder auch Mitglied des IHV. in Köln sind, entbehrt die deutsche Hotellerie in der Tschechoslovakei doch nicht

völlig des internationalen Anschlusses. Es frägt sich nur, ob dieser — der Struktur des IHV. entsprechende — rein persönliche Kontakt einiger weniger Personen der Fachgruppe für sie genügend ist. Der Reichsverband als solcher aber entbehrt ebenfalls jeder internationalen Bindung, denn die nur sporadischen Beziehungen zum Ausland — und hier nur zum deutschsprechenden —, die sich in dem gegenseitigen Besuch von Verbandstagungen, Austausch von Fachblättern und Erörterung von bestimmten rechtlichen Standesfragen äußern, wird man wohl kaum als solche bezeichnen können.

III. Die Gremien der Hoteliers, Restaurateurs und Cafétiers in Karlsbad und Marienbad.

Diese beiden Verbände, in denen sich die Emanzipationsbestrebungen des Hotelgewerbes ebenfalls deutlich zeigen, haben eine ganz andere Natur als die beiden vorher behandelten. Beide haben nämlich nur rein lokalen Charakter, und sie umfassen nur jene Personen, welche in der Gemeinde Karlsbad bzw. Marienbad oder in einer derzeit den Umfang der Gastwirtegenossenschaft Karlsbad bzw. Marienbad bildenden Ortsgemeinde, das Gewerbe der Hotelunternehmung, Rastauration oder Kaffeehausbetriebes selbständig oder als Pächter betreiben. Ueber die Entstehung beider Korporationen haben wir das Nötige schon im vorhergehenden Punkte dieses Kapitels gesagt, so daß wir uns hier eine Wiederholung ersparen können.

Beide Gremien sind Zwangsgenossenschaften nach den Bestimmungen der GO. Das hat zur Folge, daß, wer in den Bezirken der Gremien eines der oben genannten Gewerbe betreibt, schon allein durch die Tatsache dieses Betriebes Mitglied des Gremiums wird. Um eine Abgrenzung der Mitglieder gegenüber dem Kleingewerbe zu erhalten, hat man festgesetzt, daß nur solche Gewerbetreibende Mitglieder des Gremiums werden könnten, die in Karlsbad mindestens 10 Gehilfen beschäftigen. In Marien-

bad ist man sogar noch weiter gegangen, indem man als Grundlage der Mitgliedschaft beim Gremium der Hoteliers bestimmte, daß nur solche Betriebe aufgenommen werden könnten, die im Hotelgewerbe mindestens 30 und im Café- und Restaurantgewerbe mindestens 50 Angestellte beschäftigen. Die Folge von diesen Bestimmungen ist, daß die Grenzen beider Gremien gegen das kleine Gewerbe sehr verschieden gezogen sind, was nicht ohne Einfluß auf die übrigen Gastgewerbetreibenden sein konnte. Vielleicht ist sogar der geringere Widerstand, den das Marienbader Gremium bei seiner Gründung erfuhr und heute noch erfährt, wesentlich auf das Konto dieser engen Begrenzung zu setzen. Bei Voraussetzung einer so hohen Angestelltenzahl ist es nämlich doch fast ausgeschlossen, daß zwangsweise Mitglieder in das Gremium hereingezogen werden, deren Interessen denen des kleinen Gewerbes näher stehen, als denen des eigentlichen Hotelgewerbes. Karlsbad, das schon die Gastgewerbetreibenden, die nur 10 Angestellte besitzen, in das Gremium zwingt, ist natürlich der Gefahr, daß solche «unorganische Mitglieder» aufgenommen werden müssen, vielmehr als Marienbad ausgesetzt. Hierin mag ein guter Teil der Ursachen liegen, warum das Karlsbader Gremium im Gastgewerbe so viel Widerstand gefunden hat, der seinen Bestand heute ernstlich bedroht. Die verschiedene Festsetzung der Angestelltenzahl, um festzustellen, was ein Hotel bzw. ein Restaurant oder Café mit vorwiegend Hotelinteressen ist, in zwei Orten, die in allen ihren hotelgewerblichen Bedingungen und Voraussetzungen einander so ähnlich sind, läßt einen sehr tiefen Einblick zu, wie weit man selbst in den für die Praxis maßgebenden Kreisen noch davon entfernt ist, in allgemeinen, auf Zahlen fußenden Bestimmungen festzusetzen, wo der eigentliche Hotelbetrieb aufhört bzw. anfängt. Wenn wir uns dabei noch vor Augen halten, daß der Svaz Hotelierů als Grundlage 15 Angestellte nimmt, es aber doch möglich macht, daß auch kleinere Gewerbetreibende, die diese Zahl nicht beschäftigen, seine Mitglieder werden können, so wird das Bild von der verschiedenen Wertung dieser Sache noch viel deutlicher. Zweifelsohne sind die Grenzen lokal bedingt und sehr flüssig. Aber wäre nicht ein Anhaltspunkt gegeben, wenn man sich unserer Unterscheidung des Gewerbes hinsichtlich des lokalen, interlokalen oder internationalen Publikums, die wir im vorhergehenden Punkte gegeben haben, zu eigen machen würde[6])? Und wäre es nicht besser, wenn man verschiedene Sätze für reine Hotelbetriebe und Kaffeehaus- und Restaurantsbetriebe aufstellen würde, wie dieses schon Marienbad tut?

Eine nähere Betrachtung der Satzungen der beiden Gremien kommt für uns hier nicht in Betracht, da sie den Musterstatuten, die die Regiernug für die gastgewerblichen Zwangsgenossenschaften aufgestellt hat, entsprechen. Modifikationen, soweit sie überhaupt vorkommen, sind von rein technischer Bedeutung und können uns hier in diesem Zusammenhang nicht interessieren. Hinzugefügt sei nur noch, daß die Gremien außer den Gremialmitgliedern noch aus den sog. «Gremiumsangehörigen» bestehen. Als solche werden alle Hilfsarbeiter der dem Gremium angehörigen Hotelbetriebe verstanden. Lehrlinge und untergeordnete Dienste verrichtende Arbeitspersonen gehören nicht dazu. Diese Gremialangehörigen sind nichts weiter, als die legalen Gehilfenvertretungen der Gehilfen derjenigen Betriebe, die dem Gremium angehören. Sie sind bedingt durch die Struktur der GO. und haben auch keine anderen Funktionen, als diejenigen aller anderen Gehilfenversammlungen des Gastgewerbes. Wir können uns daher auf das auf Seite 18 ff Gesagte beziehen. Auch die Befugnisse der Gremien sind ganz die gleichen, wie die der Gastwirtegenossenschaften, da für beide die gleichen Bestimmungen der GO. gelten. Es mutet daher sehr eigentümlich an, wenn die Gremien und Genossenschaften in ihrem statutarischen Wortlaut über ihre Aufgaben und ihren Wirkungskreis sich nicht im geringsten voneinander unterscheiden, so daß die Interessengegensätze, die zu einer

[6]) Vergl. S. 73 ff.

Trennung führten, überhaupt keinen formellen rechtlichen Ausdruck finden.

d) Der Anschluß der tschechoslovakischen Hotellerie an die beiden internationalen Fachverbände: Internationaler Hotelbesitzer-Verein und Alliance Internationale de l'Hotellerie.

Bei der großen Wichtigkeit, die die internationalen Fachverbände für die Hotellerie eines Landes besitzen, sehen wir uns veranlaßt, auch deren Rolle in der Tschechoslovakei kurz zu skizzieren. Da uns ein genaueres Eingehen auf ihre Struktur, des engen Rahmens unserer Arbeit wegen, unmöglich ist, so werden wir sie nur insoweit in unsere Untersuchung einbeziehen, als sie einen Einfluß auf das tschechoslovakische Hotelgewerbe ausüben. Dabei ist es uns aber nicht möglich, an dem Interessenstreit zwischen dem IHV. und der AIH. vorbeizugehen, da er auch für die Machtstellung beider Korporationen in der Tschechoslovakei nicht unwichtig ist. Da, wie wir bereits gesehen haben, weder die Hotelfachgruppe des Reichsverbandes, noch die beiden Hoteliersgremien in Karlsbad und Marienbad als solche eine direkte internationale Bindung aufweisen, so ist es nur natürlich, daß wir bei der Besprechung dieser Frage von dem Teil des Hotelgewerbes vorzugsweise ausgehen müssen, der durch den Svaz Hotelierů in der Tschechoslovakei seine Interessenvertretung findet, und der durch ihn auch eine gewisse internationale Bindung besitzt[7]).

Der IHV. (Internationaler Hotelbesitzer-Verein) ist die erste internationale Vereinigung der Hoteliers und wurde im Jahre 1869 gegründet. Sein Zweck ist: «Persönlichkeiten der internationalen Hotelindustrie aller Länder in einer Gemeinschaft zusammenzufassen und in dieser Gemeinschaft die materiellen und geistigen Interessen der Mitglieder, soweit sie internationalen Charakter

[7]) Vergl. S. 80 ff.

haben, zu wahren und zu fördern. Der Verein betrachtet als seine vornehmste Aufgabe die Pflege der persönlichen Beziehungen von Land zu Land, um der Hotelindustrie und deren Leitern den Einfluß und die soziale Stellung zu sichern, die ihr im Rahmen des internationalen Verkehrsgewerbes und der Weltwirtschaft zustehen[8]).» Die Pflege der persönlichen Beziehungen, die sich der Verein zur Aufgabe macht, bedingte es auch, daß er nicht ein internationaler Spitzenverband von untergeordneten, nationalen Verbänden wurde, sondern daß er ein reiner Personenverein ist, der — was wieder eine starke Einschränkung in seiner Mitgliederzahl bedingt — nur Großbetriebe mit ausgesprochen internationalem Charakter und mit internationalem Rang und Stellung aufnimmt.

Hierin liegt seine Bedeutung, aber auch seine Schwäche. Das ganze mittlere Hotelgewerbe, dem man ebenfalls eine gewisse Rolle im internationalen Verkehr nicht wird absprechn können, und das — wie in allen Ländern — auch in der Tschechoslovakei gegenüber den reinen Großbetrieben weitaus die Mehrheit besitzt, ist von vorneherein ausgeschaltet. Diese Bestimmungen des Vereins bedingen es auch, daß er in der Tschechoslovakei nur eine relativ sehr kleine Mitgliederzahl aufweist. Im Jahre 1927 verzeichnete er nämlich nur 52 ordentliche und 1 außerordentliches Mitglied. Die Liste seiner tschechoslovakischen Mitglieder beinhaltet, entsprechend dem Vereinsstatut, nur ganz große Betriebe, deren Besitzer nun aber in ihren zuständigen Zwangsgenossenschaften wegen ihrer kleinen Zahl keine Bedeutung haben können. Wir haben schon einmal gesehen, daß die großen und mittleren Hotelbesitzer in ihren Interessen keineswegs mit denen der kleinen Gasthausbesitzer, die weitaus die größte Mehrheit in den Zwangsgenossenschaften haben, übereinstimmen. Bei dem Mißtrauen, mit dem diese Kleinen zu ihren größeren Brüdern aufschauen, muß es nun für

[8]) Art. 2 seiner Statuten.

diese ganz unmöglich sein, die Forderungen des internationalen Hotelgewerbes in der Tschechoslovakei zu vertreten. Selbst bei den größten persönlichen Anstrengungen sind Anträge zur Erfolglosigkeit verurteilt, weil man eben nicht die erforderliche Mehrheit in den Zwangsgenossenschaften aufbringt, um sie bei der Regierung oder bei der vorgesetzten Behörde zu Gehör zu bringen. Wir wollen hier keineswegs die vorzügliche Arbeit, die der IHV. für das gesamte Hotelgewerbe geleistet hat und noch leistet, herabsetzen, aber das eine scheinen uns die Tatsachen in der Tschechoslovakei doch bewiesen zu haben, daß er direkt so viel wie keinen Einfluß auf das dortige Hotelgewerbe aufweisen kann, so rege auch seine einzelnen Mitglieder sein mögen. Verstärkend wirkt dabei noch, daß die Mitglieder des IHV. in der Tschechoslovakei unter sich kaum eine Verbindung besitzen, ein einheitliches Vorgehen also nicht möglich erscheint. Wir verkennen nicht, daß der Verein wohl große Erfolge auf dem Gebiete der persönlichen Annäherung der großen Hotelbesitzer aufweisen kann, einen richtunggebenden Einfluß hat er aber zumindestens in der Tschechoslovakei nicht, so hervorragend auch meist seine Anregungen auf dem Gebiete des Hotelgewerbes sind.

Dafür dürfte aber nicht nur das eben ausgeführte Moment, das nur auf spezielle tschechoslovakische Hotelverhältnisse sich bezieht, die einzige — wenn auch wichtigste — Erklärung sein. Ein Zweites kommt vielmehr noch hinzu, das nicht speziell tschechoslovakischer Natur ist, sondern das mehr allgemeine Bedeutung hat. Der IHV. ist nämlich, wie seit seiner Gründung, immer noch straff zentralistisch organisiert[9]). In dieser Form konnte er vielleicht vor dem Kriege allgemein Erfolg haben. Nach dem Kriege aber ist das Selbstbewußtsein aller Nationen — und das der neu selbständig gewordenen am meisten — sehr gestiegen. Dieses macht es für sie nun aber unmöglich, international einem so straff organisierten Verein

[9]) Augenblicklich hat er seinen Sitz in Köln a. Rh.

anzugehören, der seinen Zentralsitz im Auslande und noch dazu (was nach dem Kriege wohl von besonderer Bedeutung gewesen sein mag) in Deutschland hatte. Es wurden zwar schon bald nach dem Kriege wieder internationale Zusammenschlüsse gewünscht und auch herbeigeführt, aber in der Weise, daß jeder Stand eines Gewerbes oder einer Industrie sich zu einem Landesverband zusammenschloß und als solcher dem internationalen Verbande beitrat. Damit wahrte man seine nationale Selbständigkeit und hatte gleichwohl die internationale Bindung, die man nicht entbehren konnte. Die Bewegung im Hotelgewerbe in dieser Richtung ist typisch nicht nur für die Arbeitgeberverbände des Gewerbes, sondern auch für seine Arbeitnehmerverbände, deren hervorragendste, die «Genevoise», die gleiche Entwicklung — vom straff organisierten zentralistischen zum weniger streng organisierten dezentralistischen Verband — durchmachen mußte.

Der IHV. zeigt heute noch die starke auf die Persönlichkeit eingestellte Organisationsform seines Gründungsjahres. Damals, 1869, war diese unter dem starken Einfluß der wirtschaftsliberalen und individualistischen Strömungen die gegebene; aber man darf bei seiner Beurteilung doch nicht vergessen, daß sich mit den Zeiten auch die Menschen geändert haben, und aus dem Einzelmenschen des neunzehnten Jahrhunderts wurde der Kollektivmensch des zwanzigsten. Das scheint uns eine weitere Ursache dafür, daß der IHV. in allen Ländern stark an seiner relativen Stellung einbüßte und nicht nur in der Tschechoslovakei. An seine Stelle aber tritt immer mehr die AIH.

Ein Kind der Nachkriegszeit nun ist die im Jahre 1921 gegründete «Alliance Internationale de l'Hotellerie» (AIH.). Sie ist, wie Art. 1 ihrer französischen Statuten sagt: «Une Association dont le but est d'étudier et de résoudre toutes les questions qui peuvent intéresser l'Hotellerie Internationale.» Ihr gehören bis heute außer der Tschechoslovakei noch 17 nationale Hotelierverbände an. Die Tschechoslovakei ist ihr mit dem Svaz Hotelierů (ge-

stützt auf Art. 3, Punkt i) seiner Statuten) beigetreten. Die AIH. ist nichts anderes als ein internationaler Spitzenverband aller nationalen Hotelierverbände. Damit hat man alles erreicht, was man für das heutige Hotelgewerbe erreichen kann: internationale Bindung unter Wahrung der nationalen Selbständigkeit.

Was das tschechoslovakische Hotelgewerbe anlangt, so scheint unsere Meinung berechtigt zu sein, daß die AIH., über dem Wege des Svaz, für es von immer größerer Bedeutung werden wird. Schon heute ist nicht abzuleugnen, daß der Einfluß des Svaz, dank seiner immer größer werdenden Mitgliederzahl, bei der Regierung und den maßgebenden Behörden immer größer wird. Das geht auf folgende Gründe zurück: einmal vertritt er sicherlich den bedeutendsten Teil des großen und — was auch nicht ohne Wichtigkeit ist. dem IHV. aber ganz fehlt — des mittleren Hotelgewerbes, das für den internationalen Verkehr irgendeine Rolle spielt. Die Folge davon dürfte nun wohl die schon oben einmal angetönte sein, nämlich: daß die Stellung der AIH. in der Tschechoslovakei sich durch ihre der Zeit entsprechende Organisation immer mehr festigt, während die Stellung des IHV. sich fortan auf die Pflege rein persönlicher Beziehungen unter den Hotelbesitzern der verschiedenen Länder beschränken wird.

Doch wollen wir nicht eines Umstandes vergessen, der ev. dazu führen kann, daß auch die Stellung des IHV. eine, wenn auch relativ kleine, aber doch nicht unbedeutende Stärkung erfahren könnte. Beide Verbände, IHV. und AIH., kamen nämlich bei ihrem Ringen um die Vormachtstellung im internationalen Hotelgewerbe zu der Ueberzeugung, daß eine Doppelspurigkeit in der internationalen Interessenvertretung des Hotelgewerbes und eine ev. daraus resultierende internationale Spaltung desselben sehr nachteilig für beide sein könnte. Da nun aber heute die AIH. der maßgebende Verband ist, um die hotelgewerblichen Interessen bei den Regierungen und (wie

man es auch beabsichtigt) beim Völkerbund zu vertreten, was der IHV. auch vorbehaltlos zugab, während letzterer wieder, vermöge seines Alters, hervorragende Einrichtungen besitzt, die die internationale Hotellerie nicht mehr entbehren kann (wir nennen hier nur die vorzüglich geleitete Zeitschrift «Das Hotel» und die internationale Stellenvermittlung), so gelang es, zu einer Kompromißlösung in sehr kurzer Zeit zu gelangen[10]). Danach sollte der internationale Personalaustausch beider Organisationen und ihre Stellenvermittlung beim IHV. in Köln zentralisiert werden, da die internationale Austauschstelle des IHV. schon seit Jahren in Tätigkeit ist und mit gutem Erfolge arbeitet[11]). Ferner stellte der IHV. seine Zeitschrift «Das Hotel» der AIH. unter gewissen Bedingungen zur Verfügung. Da das Kölner Protokoll von allen Landesvertretungen der AIH. genehmigt wurde, scheint es auch bei diesen Abmachungen bleiben zu wollen. In diesen angetönten Gesichtspunkten: Stellenvermittlung, Personalaustausch und internationale hotelgewerbliche Zeitschrift, liegt nun die bedeutende Rolle, die in Zukunft der IHV. mit seinen Einrichtungen bei der tschechoslovakischen Hotellerie spielen kann. Daß dieses nur im Rahmen der AIH. möglich ist, ist durch die verschiedene Struktur der beiden internationalen Verbände bedingt.

e) Anhang: Das Hotelinstruktorat, die staatliche Aufsichtsstelle für das Hotelgewerbe beim Ministerium für Industrie, Handel und Gewerbe.

Wir müssen dieser Institution im Rahmen unserer Arbeit noch einige Aufmerksamkeit schenken. Obwohl sie in das Kapitel «Unternehmerverbände» nicht recht hineinpas-

[10]) In der Kölner Konferenz vom 3. Mai 1927.

[11]) Diejenige der AIH. sollte beim Zentralbureau des SHV. in Basel errichtet werden, hatte aber mit solchen Schwierigkeiten zu kämpfen, daß sie ihre Tätigkeit bis zu den oben erwähnten Verhandlungen nicht beginnen konnte.

sen mag, so ist sie doch als staatliche Aufsichtsbehörde für die tschechoslovakische Hotellerie von nicht geringer Bedeutung und Wichtigkeit. Ihre Aufgaben werden in dem Gesetz vom 4. Dezember 1919 «betreffend die Errichtung eines Instruktorates für die Unternehmungen zur Beherbergung von Fremden» genauer umschrieben. Die Einrichtung, die man kurzweg «Hotelinstruktorat» nennt, und die dem Handelsministerium angegliedert ist, erstreckt ihren Wirkungskreis nicht wie der gebräuchliche Name sagt nur auf die eigentlichen Hotels, sondern auch auf alle Pensionate und Gasthäuser der Republik, die sich gewerbsmäßig mit der Beherbergung von Fremden befassen. Wir sehen also, daß der Aufgabenkreis des Hotelinstruktorates viel weiter gezogen ist, als man seinem gangbaren Namen nach annehmen müßte. Es ist nicht eigentlich ein «Hotelinstruktorat», als vielmehr ein «Instruktorat für die gesamten tschechoslovakischen Beherbergungsbetriebe». Der Gebräuchlichkeit des Namens halber, wollen wir diesen aber doch im folgenden beibehalten.

Das Instruktorat hat darauf zu sehen, daß die Beherbergungsbetriebe allen Anforderungen einer mustergültigen Unterbringung der Fremden entsprechen. Ihre Besitzer oder deren Vertreter sind verpflichtet, dem Instruktor den Zutritt in alle dem Gewerbebetriebe dienenden Räumlichkeiten zu gestatten, wenn er sich mit einer Legitimation des Handelsministeriums ausweist. Der Instruktor hat den Unternehmer ferner auf festgestellte Mängel und Unzulänglichkeiten aufmerksam zu machen und Abhilfe im Interesse des Unternehmens zu empfehlen. In Erfüllung dieser Aufgabe machte eine eigens dazu bestellte Kommission nach dem Kriege besondere Inspektionsreisen durch alle Teile der Republik, die jährlich nach Bedarf wiederholt werden. Die verhältnismäßig großen Rechte, die dieser Kommission auf Grund einer Legitimation des Handelsministeriums eingeräumt werden müssen, ermöglichen ihr, den Betrieb sehr genau zu kontrollieren. Die Kontrolle, die nicht immer angenehm für den Unternehmer sein mag, da sie stark in seine Rechte eingreift, hat aber zweifelsohne ihre guten Seiten, die sich besonders dort zeigen mögen, wo Unerfahrenheit oder vielleicht auch eine gewisse Nachlässigkeit Mißstände zutage treten läßt, die in einem Hotelbetrieb den Fremden sehr unangenehm auffallen müssen. Wenn nun deren Abstellung durch solche Revisionen, die natürlich nur von den entsprechenden Sachverständigen durchgeführt werden können, erreicht wird, so liegt darin sicherlich ein Fortschritt des tschechoslovakischen Hotelgewerbes. Andererseits wird man aber auch nicht vergessen, daß für ein wirklich gutes Hotel eine solche Kontrolle doch etwas Verletzendes und Demütigendes an sich hat. Sie ist nichts anderes als eine Art Mißtrauensvotum des Staates gegen einen Gewerbezweig oder gegen einen seiner Teile. Allerdings scheinen die Vorteile dieser Einrichtung ihre Nachteile für das Hotelgewerbe in der Tschechoslovakei doch bei weitem zu übersteigen, denn man hat noch nichts von Widerständen gehört, die sich von seiten der Hotellerie gegen das Hotelinstruktorat hätten geltend machen können.

Im ganzen konstatiert das Instruktorat doch in seinem Bericht von 1927, daß dort, wo einmal Mängel festgestellt wurden, bei der zweiten Revision das Streben nach deren Beseitigung und Verbesserung deutlich zutage trat. Die Revisionsergebnisse sind dem Handelsministerium, den Gewerbeförderungsinstituten, den zentralen Fachorganisationen der Gastwirte und den Verbänden zur Hebung des Fremdenverkehrs zur Kenntnis zu bringen und dabei zugleich Anträge zu stellen, die zur Hebung des Gewerbes beitragen. Diese Pflicht hat zur Folge, daß ohne ziemlich enge Zusammenarbeit des Instituts mit den genannten Verbänden, besonders aber mit den hotelgewerblichen Fachverbänden eine ersprießliche Arbeit nicht denkbar ist. Da das Hotelinstruktorat sich auch bei den zuständigen Behörden für die Erfüllung berechtigter Forderungen des Gewerbes einsetzen muß, so bildet es in der Regelung mancher Probleme eine nicht zu unterschätzende

Stütze des gesamten Gewerbes. Weil das Instruktorat in allen hotelgewerblichen Fragen als unentgeltlicher Berater in Anspruch genommen werden kann, so ist es auch möglich (und im Gesetz sogar vorgesehen), es bei Neuerrichtungen bzw. Modernisierungen von Hotels als Ratgeber beizuziehen. Wie weit es bis heute in dieser Richtung in Anspruch genommen wurde, war uns jedoch nicht möglich festzustellen, da auch seine Berichte nichts Näheres darüber sagen[12]).

Eine weitere Aufgabe des Hotelinstruktorates ist es, ein staatliches Adreßbuch herauszugeben, das alle empfehlenswerten Hotels der Tschechoslovakei enthält. Dabei können Unternehmungen, die den Anforderungen, die man an sie stellt, nicht entsprechen, aus dem Adreßbuch ausgeschieden werden; andere wieder, die die Anerkennung des Handelsministeriums erhielten, werden besonders in diesem Adreßbuch verzeichnet. Daneben obliegt dem Institut noch: die Evidenzführung über das Anwachsen des Hotelgewerbes oder dessen Verringerung, das Aufstellen von diesbezüglichen Statistiken, Interventionen wegen Bequartierung in den verschiedensten Gegenden der Republik (besonders bei internationalen Kongressen), auf Grund von Ersuchen der Vertretungsbehörden durchzuführen, einzelne Veröffentlichungen von fachlichen Abhandlungen zu ermöglichen, die Aufsicht zum Zwecke der Informierung ausländischer Interessenten an bedeutenden Bade- und Touristenorten zu besorgen und die Einhaltung der das Hotelgewerbe betreffenden Gesetze und Verordnungen zu überwachen[13]).

[12]) Wir verlangen hier vielleicht nichts Unmögliches, wenn wir bitten, die Berichte des Hotelinstruktorates in Zukunft etwas ausführlicher vorzulegen. Es wird sicherlich nicht zum Schaden der tschechoslovakischen Hotellerie sein.

[13]) Hiezu gehört vornehmlich die Aufsicht über die Einhaltung des Gesetzes vom 23. Januar 1920, betreffend die Beschränkung der Veräußerung und Vermietung von Hotels und Pensionaten. Vergl. S. 67 ff.

3. Kapitel.

Lage und Bestrebungen der Hotelangestellten nebst Kritik.

Vorbemerkung.

Bei der Behandlung dieses Kapitels halten wir uns zum Zwecke einer besseren Uebersichtlichkeit an die von Glücksmann aufgestellten vier Angestelltenkategorien[1]):

a) kaufmännisches Personal,
b) technisches Personal,
c) Bedienungspersonal,
d) Hilfspersonal.

Sie scheinen uns für die Behandlung unseres Gegenstandes in den von uns gewählten Rahmen die brauchbarsten zu sein. Dazu kommt noch ein weiterer Vorteil, der darin besteht, daß uns diese Einteilung auch rechtlich ein genügend gutes Bild liefert.

Nach tschechoslovakischem Recht (GO., § 73) gehören die Kategorien b—d zum sog. gewerblichen Hilfspersonal, das den Bestimmungen der GO. unterliegt, während die Kategorie a) im großen und ganzen dem Handlungsgehilfengesetz vom 16. Januar 1910 untersteht. Nach § 2 dieses Gesetzes finden dessen Bestimmungen nämlich auch Anwendung auf das Dienstverhältnis von Personen, die vorwiegend zu kaufmännischen oder zu nicht kaufmännischen höheren Diensten im Geschäftsbetrieb von Unternehmungen oder Anstalten, die nicht Kaufmann im Sinne des HGB. sind, sondern den Bestimmungen der GO. unter-

[1]) Dr. R. Glücksmann: «Privatwirtschaftslehre des Hotelgewerbes», Berlin 1917.

liegen, angestellt sind. Mit andern Worten will das sagen, daß ein Hotelbetrieb, der u. U. kein Kaufmann im Sinne des HGB. zu sein braucht, trotzdem hinsichtlich seiner kaufmännischen Angestellten dem HGB. unterliegt.

Die Abgrenzung, wer im Hotelbetrieb kaufmännischer Angestellter ist oder nicht, war im allgemeinen nicht schwer durchzuführen. Schwierigkeiten ergaben sich nur aus der Stellung des Oberkellners, der einmal als gewerbliche Hilfsperson, das andre Mal als kaufmännischer Angestellter angesehen werden wollte. Eine Klärung in dieser Frage brachte die Erkenntnis des Obersten Verwaltungsgerichtes vom 11. Dezember 1919. Diese führte aus, daß Zahlkellner in größeren Kaffeehäusern, wenn sie vorwiegend mit dem Geldeinkassieren beschäftigt sind und namentlich am Nachmittag und am Abend die Gäste nicht selbst bedienen, kaufmännische Dienste im Sinne des Handlungsgehilfengesetzes verrichten und daher als kaufmännische Angestellte zu betrachten seien. Praktisch ergibt sich aus dem Urteil, daß als kaufmännische Angestellte wohl nur die Zahlkellner der hotelgewerblichen Groß- und größeren Mittelbetriebe anzusehen sind, da nur bei ihnen die rein kaufmännische Tätigkeit des Geldeinkassierens ihre vorwiegende Beschäftigung ist. Die Zahlkellner der kleinen Mittel- und Kleinbetriebe würden aber zum gewerblichen Hilfspersonal gehören und unterlägen also nicht dem Handlungsgehilfengesetz, sondern der GO. Dasselbe gilt für die Revierkellner. Auch hier wird im einzelnen Falle zu untersuchen sein, ob die manuelle Arbeit des Bedienens oder die kaufmännische Arbeit des Geldeinkassierens überwiegt. Damit ist auch die Stellung dieser beiden Kellnergruppen genügend umgrenzt. Wir haben sie in unseren Tabellen aus praktischen Gründen unter das Bedienungspersonal eingereiht, da wir in dieser Untersuchung nur auf das Gesamtbild, nicht aber auf einzelne Fälle abstellen können. Im ganzen scheint uns aber der weitaus größere Teil der Zahl- und Revierkellner eher Hilfspersonal als kaufmännisches Personal zu sein, da die Zahl der Klein- und kleinen Mittelbetriebe im Hotelgewerbe der Tschechoslovakei, wie wir mehrmals gesehen haben, stark überwiegt. In diesen Betrieben wird von einem rein kaufmännischen Charakter dieser beiden Kellnergruppen nicht gesprochen werden können.

a) Die Arbeits- und Lohnverhältnisse im tschechoslovakischen Hotelgewerbe unter besonderer Berücksichtigung der Kollektivverträge.

I. Die Arbeitsverhältnisse.

1. Die Arbeitszeit.

Für die Arbeitszeit im Hotelgewerbe der Tschechoslovakei ist das Gesetz vom 19. Dezember 1918 über die achtstündige Arbeitszeit maßgebend. Da man wohl eingesehen hat, daß eine einheitliche Anwendung des Gesetzes für alle Betriebszwecke nicht angängig ist, so wurden durch verschiedene Verordnungen und Erlässe der Ministerien Ausnahmen geschaffen, die zum Teile auch das Gastgewerbe treffen.

Nach dem erwähnten Gesetz darf die Arbeitszeit in allen der GO. unterliegenden oder gewerbsmäßig betriebenen Unternehmungen nicht mehr als 48 Stunden wöchentlich betragen. Der Minister für soziale Fürsorge kann jedoch im Einvernehmen mit den beteiligten Ministerien einzelnen Gruppen von Unternehmungen eine andere Regelung der Arbeitszeit bewilligen, wenn diese in einem Zeitraum von vier Wochen 192 Stunden nicht übersteigt. Von letzterer Bestimmung wurde aber u. W. für das Gast- und Schankgewerbe kein Gebrauch gemacht. Die Einteilung der Arbeitszeit, sowie die Festsetzung einer Arbeitspause wird dem freien Uebereinkommen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer überlassen. Längstens nach fünf Stunden muß jedoch eine Arbeitspause von mindestens

einer Viertelstunde eintreten. Diese kann bei Arbeitnehmern, die älter als 18 Jahre sind, entfallen, wenn bei dem regelmäßigen Gang der Erzeugung entsprechende Ruhepausen gesichert sind. Für das Hotelgewerbe besitzt diese Bestimmung keine besondere praktische Wichtigkeit, da es hier im Wesen des Betriebes liegt, daß nicht ununterbrochen Arbeit geleistet werden muß, so daß die beschäftigungslose Zeit die gesetzlich verlangte Ruhepause von einer Viertelstunde reichlich ersetzt. Einmal wöchentlich ist ferner der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer eine ununterbrochene Pause von mindestens 32 Stunden zu gewähren. Sie hat in Betrieben, in denen die technische Erzeugung ohne Schwierigkeiten unterbrochen werden kann, in der Regel auf den Sonntag zu fallen, wenn das Gesetz über die Sonntagsruhe keine Ausnahme gestattet. Dieses trat an Stelle des § 75 GO. und stammt aus dem Jahre 1895. Eine Ergänzung erfuhr es durch das Gesetz vom 18. Juli 1905.

Es bestimmt grundsätzlich, daß jede Arbeit an Sonn- und Feiertagen zu ruhen hätte. Da aber eine solche summarische Regelung nicht durchführbar ist, so enthält Art. VI eine Ausnahmebestimmung, die besagt, daß das Handelsministerium im Einvernehmen mit den beteiligten Ministerien ermächtigt ist, bei einzelnen Gewerbegruppen, bei denen ihrer Natur nach eine Unterbrechung des Betriebes oder ein Aufschub der Arbeit untunlich ist, oder bei denen der Betrieb an Sonntagen im Hinblick auf die täglichen oder an Sonntagen besonders hervortretenden Bedürfnisse der Bevölkerung nicht erwünscht ist, die gewerbliche Arbeit zu gestatten. Mit dem letzten Wortlaut ist unzweifelhaft das Hotel- und Gastgewerbe gemeint, da dieses Bedürfnisse der Bevölkerung zu befriedigen hat, die sich vornehmlich an Sonntagen zeigen. Daher zählt das diesem Artikel entsprechende Verzeichnis der Min.-Vdg. vom 13. Sept. 1913 unter Punkt 51 als Ausnahme auch das Gast- und Schankgewerbe auf. Jedoch ist dann den an Sonntagen länger als drei Stun-

den beschäftigten Arbeitern eine 24stündige Ruhezeit am darauffolgenden Sonntag oder je eine sechsstündige Ruhezeit an zwei Tagen der Woche zu gewähren, die durch den 32stündigen Ersatzruhetag des Gesetzes von 1918 ersetzt wurde.

An diese Bestimmungen hält sich das Hotelgewerbe der Tschechoslovakei ausnahmslos, da schon die Angestellten darauf drängen, daß ihnen der 32stündige Ersatzruhetag gewährt wird. Ueberdies enthalten die Tarifverträge des Gastgewerbes noch bestimmte Klauseln, die nichts anderes als eine zusätzliche Sicherung dieses Rechtes bezwecken. Der 32stündige wöchentliche Ersatzruhetag ist vom Lohn nicht abzuziehen. Die Festsetzung des Ruhetages überlassen die Tarifverträge der freien Uebereinkunft von Arbeitgeber und -nehmer, so daß der Prinzipal in der Lage ist, die nötige Rücksicht auf seinen Betrieb zu nehmen. Eventuell kann eine solche durch die Betriebsausschüsse und Vertrauensmänner erfolgen.

Eine Ausnahme von der 48stündigen Arbeitszeit enthalten nur die Tarifverträge von Karlsbad und Marienbad. Hier haben sich die Arbeitnehmer verpflichtet, während der Saison 60 Stunden wöchentlich zu arbeiten. Die Dauer der Saison wurde dabei in Karlsbad und Marienbad verschieden bemessen: dort läuft sie vom 15. April bis 1. Oktober, hier vom 1. Mai bis 30. September. Es besteht also im Ansetzen der Saison ein Unterschied von gerade 14 Tagen, was durch rein örtliche Verhältnisse bedingt ist. Der 32stündige Ersatzruhetag gilt auch hier, nur enthält der Kollektivvertrag von Karlsbad des Jahres 1927 eine Bestimmung, die darauf hinausgeht, daß dieser einmalige Ruhetag ersetzt werden kann durch zwei Ruhetage in der Woche, die zusammen die Dauer von 32 Stunden ausmachen. Die Ruhezeit beginnt dabei an jedem der beiden Tage um 3 Uhr nachmittags. Im ganzen scheint uns diese Bestimmung, die in den Verträgen von 1923 bis 1926 noch nicht vorkommt, eine gewisse Schlechterstellung des Hotelpersonals hinsichtlich seiner Ruhezeit zu beinhalten.

Auch halten wir dafür, daß sie gesetzlich angefochten werden könnte, da sie u. E. den zwingenden Bestimmungen des Gesetzes von 1918 (§ 4) zuwiderläuft. Dieses spricht nämlich an der fraglichen Stelle ganz deutlich von einer «ununterbrochenen Ruhepause» von 32 Stunden, was aber augenscheinlich bei der Bestimmung des Karlsbader Tarifvertrages nicht der Fall ist, denn dieser zerlegt sie in zwei Teile, die einander zeitlich nicht einmal gleich sein müssen. Wir haben eine ähnliche Modifikation auch in keinem anderen Tarifvertrag wiedergefunden.

Eine interessante Variante der Arbeitszeitregelung haben wir auch in dem Kollektivvertrag von Preßburg aus dem Jahre 1920 festzustellen. Dieser bestimmt nämlich, daß alle Angestellten, die außer dem Geldlohn noch Naturallohn (also Kost und Wohnung) erhalten, am Tage neun Stunden statt acht zu arbeiten hätten, wobei sie die eine Stunde Mehrarbeit nicht als Ueberstunde bezahlt erhalten. Ebenso interessant ist die Bestimmung des Mährisch-Ostrauer-Vertrages vom Jahre 1919, daß in Betrieben, in denen die gesetzliche achtstündige Arbeitszeit aus gesellschaftlichen oder allgemein nötigen Gründen nicht eingehalten werden, auch über acht Stunden gearbeitet werden kann. Das ist in einem Vertrage, der zu einer Zeit des schärfsten Kampfes zwischen Arbeitnehmer und -geber abgeschlossen wurde, immerhin ein Zeichen von gegenseitigem Verständnis und guten Willen, das registriert zu werden verdient. Andere Tarifverträge gestehen zwar dem Prinzipal das Recht, Ueberstundenarbeit zu verlangen, zu, begrenzen deren maximale Dauer aber manchmal; so Preßburg im Vertrage von 1919 auf zwei Stunden täglich, wobei die Ueberstunden gesondert bezahlt werden müssen.

§§ 6 und 7 des Gesetzes über den Achtstundentag behandeln die Ueberstunden, die wir eben im Zusammenhang mit der ordentlichen Arbeitszeit zu streifen Gelegenheit hatten. Zeigt sich die Notwendigkeit einer

längeren Arbeitszeit in einzelnen Zweigen zeitweilig oder vorübergehend, so kann das Gewerbeinspektorat bzw. die politische Landesbehörde Ueberstunden bewilligen. Im ganzen dürfen die Ueberstunden 20 Wochen oder 240 Stunden im ganzen Jahre nicht übersteigen, von einigen Ausnahmen, die uns hier nicht interessieren können, abgesehen. Diese Bestimmung ist von den meisten Tarifverträgen kaum berücksichtigt worden, wenn sie auch hie und dort angetönt wird; so in dem schon genannten Preßburger-Vertrag von 1919. Tatsächlich ist sie für das Gastgewerbe unhaltbar und wird auch in der Praxis kaum eingehalten. Die Unternehmer, die an die Tarifverträge gebunden sind, und es sind deren doch relativ wenige, sehen sich natürlich unter dem Druck dieser Bestimmung gezwungen, zwei Schichten in ihrem Bedienungspersonal oder ev. auch in ihrem technischen und Hilfspersonal einzulegen. Das bedeutet für das Unternehmen, selbst wenn das ganze Bedienungspersonal in der Hauptsache in seinem Geldlohn auf Trinkgelder angewiesen ist, doch eine ganz bedeutende Belastung der Gehälter und der Unkosten, die wieder leicht imstande sind, die Rentabilität zu gefährden. Denn auch die Kosten des Naturallohnes für zwei Personalschichten sind für ein Hotel schon eine sehr bedeutende Ausgabe, die von den wenigsten Betrieben getragen werden kann. Würde dazu noch eine feste Entlohnungsform der bisher auf Trinkgelder angewiesenen Angestellten kommen, so wäre wohl die Rentabilität der gesamten Hotellerie in Frage gestellt. Wir werden daher kaum fehl gehen, wenn wir behaupten, daß hauptsächlich aus diesem Grunde die Hoteliers für die Abschaffung des Trinkgeldes nicht einstehen können. Unter der heutigen Herrschaft des Trinkgeldes liegt auch dem Angestellten selbst nicht so viel an der achtstündigen Arbeitszeit, da er in jeder Stunde, in der er nicht arbeitet, einen Verlust an Trinkgeldern mitnehmen muß, was er begreiflicherweise nicht gerne tut. Uns scheint hier ein Hauptgrund zu liegen, weswegen die Angestellten, die an keinen Tarifvertrag

gefesselt sind — was die Regel bei denen der Provinzhotels ist —, sich kaum dagegen sträuben, mehr als acht Stunden im Tage zu arbeiten. Daraus erklärt sich auch, weswegen die angemeldeten und bewilligten Ueberstunden im Hotelgewerbe gegenüber denen der anderen Gewerbe überhaupt nicht in Betracht fallen. Die angefügte Tabelle gibt uns ein deutliches Bild dieser Zustände.

Tabelle 2.

Die Ueberstundenarbeit im Gastgewerbe für die Jahre 1919 — 1923.

Jahre	Zahl der		Gesamtzahl der beschäftigten Personen		Davon leisteten Ueberstunden		Dauer der wöchentlichen Ueberstundenarbeit			
							1	2	1	2
	Bewilligungen	Unternehmungen mit dieser	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Zahl der Bewill.		Zahl der Woch.	
1919	1	1	79		79		—	1	—	4
1920	3	3	1		1		—	—	—	20
1921	—	—	—		—		—	—	—	—
1922	—	—	—		—		—	—	—	—
1923	—	—	—		—		—	—	—	—

Demnach sollte die Ueberstundenarbeit im Gastgewerbe in den Jahren 1919 nur 79 Stunden, 1920 gar nur eine Stunde betragen haben. Für die folgenden Jahre finden sich überhaupt keine Angaben mehr darüber. Die Tabelle spricht für sich selbst; denn jedem Kenner der tschechoslovakischen Hotellerie wird es leicht möglich sein, sie Lüge zu strafen. Tatsächlich werden im tschechoslovakischen Hotelgewerbe viele Hunderte von Ueberstunden jährlich geleistet; angemeldet werden sie jedoch nicht und können es vielfach nicht, da der Hotelier nicht imstande ist, im vornhinein zu bestimmen, wann und wieviel Ueberstunden täglich oder wöchentlich zu leisten sein werden, denn er hat bei weitem nicht die Uebersicht über seinen Betrieb, die ihm solche Angaben erlauben würde. Das Geschäft ist viel zu viel abhängig von Zufälligkeiten und Ueberraschungen, als daß man eine genaue Voraussage der zu leistenden Ueberstunden machen könnte.

Die Hotels in den Groß- und Kurstädten, die den Tarifverträgen unterstehen, sind wohl gezwungen, oft doppeltes Personal zu halten; bei ihnen sind in einem solchen Falle also Ueberstunden kaum nötig, da der Personalwechsel in zwei Schichten leicht die gesamte Betriebsdauer von ungefähr 16 Stunden deckt. Anders das Hotelgewerbe der Provinz. Dieses arbeitet in der Regel wohl nur mit einer Personalschicht und zwar täglich mehr als acht Stunden. Die Angestellten tun dies auch meist ohne Murren, wenigstens soweit es das Bedienungspersonal, das auf Trinkgelder angewiesen ist, anlangt. Objektiv betrachtet sind die zehn oder zwölf Stunden, die der Angestellte im Betrieb arbeitet, auch keine reine Arbeitszeit. Ein großer Teil davon ist Arbeitsbereitschaft, die an das Bedienungspersonal — aber auch an das technische und Hilfspersonal — weiter keine übergroßen Anforderungen stellt. Tatsächlich arbeitet wohl auch der Hotelangestellte nicht viel länger als acht Stunden täglich. Das sieht der Angestellte auch vielfach ein, und wenn er es vielleicht auch nicht immer seinem Prinzipal eingesteht, sein sonstiges passives Verhalten gegenüber einer strikten Durchführung des Achtstundentages spricht jedenfalls für diese Vermutung. Offen zugeben wird es die Angestelltenschaft meist nicht, und deshalb ist es gerade von Interesse, darauf hinzuweisen, daß sich ein solches Eingeständnis, wenn auch indirekt, doch im Mährisch-Ostrauer-Tarifvertrag von 1919 befindet. Dort wird nämlich von beiden vertragschließenden Parteien zugestanden, daß überall dort, wo eine achtstündige Arbeitszeit nicht ausreicht, eine effektiv sechsstündige Arbeitszeit und eine vierstündige Arbeitsbereitschaft geleistet werden kann. Es ist dies eine Bestimmung, die wir leider in keinem Tarifvertrag des Gastgewerbes mehr vorgefunden haben. Sie würde es wohl verdienen, in alle Verträge aufgenommen zu werden, denn sie entspricht u. E. am besten den tatsächlichen Verhältnissen.

Was das kaufmännische Personal anlangt, so hat es im allgemeinen wohl selten mehr als acht Stunden täglich zu arbeiten. Wo dieses aber der Fall ist, da wird mit der

Stellung immer eine gewisse Vollmacht verbunden sein, die das Vertrauen des Chefs erfordert. Auf solche Fälle bezieht sich nun das Gesetz über den Achtstundentag nicht, wie eine Entscheidung des Obersten Gerichtshofes vom 17. Juni 1926 deutlich besagt. Eine solche Stellung erfordert eben von ihrem Anwärter, daß er sich dem Betriebe vollkommen widmet. Danach wird auch seine Entlohnung festgesetzt. Die logische Folge aus diesem Entscheid ist, daß die Ueberstunden solcher Angestellten auch nicht besonders bezahlt zu werden brauchen, während sonst das Gesetz ausdrücklich die Entgeltlichkeit der Ueberstunden festlegt. Es ist auch bezeichnend, daß sich die Tarifverträge (die Karlsbader ausgenommen) mit dieser Gruppe von Angestellten nicht beschäftigen. Ihre Entlohnung wird ganz dem privaten Dienstvertrag überlassen, was hinsichtlich der großen Verschiedenheit in der Qualifikation ihrer Dienste auch verständlich ist.

Einer besonderen Gruppe von Ueberstunden müssen wir hier noch kurz gedenken, die § 7, I des Gesetzes über den Achtstundentag herausarbeitet. Danach bedürfen Ueberstunden, die für Hilfsarbeiten ausgenützt werden, die der eigentlichen Arbeit vorausgehen, nicht der behördlichen Bewilligung. Unter diese Arbeiten gehören im Gastgewerbe vor allem die Uebergabe des Dienstes der Zahlkellner, der Köche und anderer Angestellten bei Schichtwechsel.

Die Nachtarbeit, das ist die Arbeit von abends 10 Uhr bis morgens 5 Uhr, ist nur in solchen Fällen gestattet, wo es die öffentlichen Interessen oder der regelmäßige Bedarf der Bevölkerung erfordern (§ 8 des Gesetzes von 1918). Da letzteres auf das Hotelgewerbe zutrifft, wurde in einer Verordnung des Ministeriums für Soziale Fürsorge vom 11. Januar 1919 die Nachtarbeit für das Gastgewerbe als zulässig erklärt (Art. IV). In Betracht kommen für sie grundsätzlich nur männliche Arbeitnehmer, die älter als 16 Jahre sind. Frauen dürfen überhaupt nicht zur Nachtarbeit herangezogen werden. Jugendliche männliche Angestellte bis zum Alter von 16 Jahren und weibliche Angestellte bis zu einem solchen von 18 Jahren dürfen nur zu leichten Arbeiten verwendet werden.

Da es im Gastgewerbe jedoch nicht gut angängig ist, ganz auf die Frauennachtarbeit zu verzichten, so hat das Gesetz für dieses Gewerbe auch eine Ausnahme geschaffen, indem nämlich verschiedene Gastgewerbeangestellte in die Klasse der «Angestellten in Haushalten» eingereiht werden. Dadurch ist es möglich, für gewisse Gruppen von Hotelangestellten, deren Nachtarbeit nicht leicht zu entbehren ist, eine gesetzliche Grundlage zu finden. Das Gesetz sagt darüber in § 12: «Im Haushalt des Arbeitgebers beschäftigte und wohnhafte und auf längere Zeit als auf einen Monat gedungene oder zu persönlichen Diensten bestimmte Personen (einschließlich der sog. Deputatnehmer) gebührt innerhalb 24 Stunden eine Erholung von zwölf Stunden, wovon wenigstens acht Stunden auf die ununterbrochene Nachtruhe und wenigstens eine halbe Stunde auf die Mittagspause entfallen müssen.» Der Erlaß des Ministeriums für Soziale Fürsorge vom 21. März 1919 über die Auslegung der Vorschriften über die achtstündige Arbeitszeit klassifiziert in diese Gruppe auch das hotelgewerbliche Personal, das wir im allgemeinen mit Hilfspersonal bezeichnet haben. Danach fallen also unter diese Bestimmung: Heizer in Hotels und anderen Anstalten, das Bedienungspersonal für die Beleuchtungsanlagen, Kutscher, Wagen- und Kraftwagenführer, Liftboys, Dienstboten und Diener, Bedienerinnen und Hotelzimmermädchen, Köchinnen, Stallwächter, Nachtportiers und Hausmeister. Diesem hotelgewerblichen Hilfspersonal gebührt innerhalb 24 Stunden eine Ruhezeit von zwölf Stunden, wobei die Gesetzesstelle über die «ununterbrochene Nachtruhe», auf die mindestens acht Stunden entfallen müssen, nur bedingt zu verstehen ist, d. h. sofern die genannte Person ihren Beruf nicht ausschließlich in der Nacht ausübt. Die Tarifverträge des Hotelgewerbes

halten sich in ihrer Regelung vollständig an die gesetzlichen Vorschriften und wiederholen diese oft beinahe wörtlich. Deshalb erübrigt es sich, hierauf noch näher einzugehen.

Die aushilfsweise Angestellten (Aushilfspersonal) unterliegen hinsichtlich ihrer Arbeitszeit, wie die ständig angestellten Arbeiter, dem Gesetz über den Achtstundentag.

Die Frage des Urlaubs wird im Hotelgewerbe von den Tarifverträgen sehr verschieden geregelt. Allgemein hebt sich jedoch die Grundlinie ab, den Urlaub von der Dienstzeit des Arbeitnehmers abhängig zu machen und zu bezahlen. Innerhalb dieses Rahmens treffen wir dann verschiedene Lösungen von größerer oder geringerer Ausführlichkeit. Wir lassen die wichtigsten folgen. Im allgemeinen liegen die Verhältnisse jedoch in der gesamten Hotellerie, besonders in dem Teile, der an keine Tarifverträge gebunden ist, sehr verschieden.

Nach dem Reichenberger Mustervertrag des Reichsverbandes der deutschen Gastwirtegenossenschaftsverbände in der Tschechoslovakei gelten folgende Regeln: allen Gastgewerbeangestellten wird ein Urlaub gewährt, dessen Dauer sich nach der ununterbrochenen Dienstzeit beim Dienstgeber richtet. Nach einjähriger Dienstzeit erhält der Arbeitnehmer einen solchen von acht Tagen, nach zweijähriger und längerer Dienstzeit einen solchen von vierzehn Tagen. Wurde seither längerer Urlaub gewährt, so ist er beizubehalten. Ein Anspruch auf Entschädigung entsteht nicht, wenn dieser nicht angetreten wird. Grundsätzlich ist er bezahlt und zwar mit dem unverkürzten Lohn der Arbeitszeit. Daneben erhält der Dienstnehmer, welcher seinen Urlaub am Dienstort verbringt, die Verpflegung beim Dienstgeber. Verbringt ihn der Angestellte außerhalb, so erhält er ein festes Kostgeld, das sich nach dem Tarifvertrag richtet. Verpflegung und Kostgeld entfallen jedoch, wenn für einen Urlauber ein Ersatz aufgenommen werden mußte. Eine Ausnahme macht nur diejenige Personalkategorie, die nicht auf

Trinkgeld angewiesen ist, sondern eine feste Entlohnung erhält. Diese erhält auch im letzteren Falle die Kost oder die dafür festgesetzte Entschädigung.

Eine noch eingehendere Regelung trifft der Prager Vertrag von 1926. Dieser setzt den Urlaub auf sechs Tage fest, wenn der Angestellte ein bis zehn Jahre, auf sieben Tage, wenn er über zehn Jahre und auf acht Tage, wenn er über fünfzehn Jahre angestellt war. Die Regelung ist also hier offensichtlich viel schlechter als im Gebiete des Reichenberger Vertrages. Lehrlinge erhalten nach dem Prager Vertrag acht Tage Urlaub. Längere Urlaube auf Grund freier Vereinbarung sind natürlich zulässig. Auch in Prag erhält der Angestellte für seine Naturalbezüge während der Urlaubszeit eine Entschädigung, die sich nach dem Tarif des Vertrages bemißt. In die Zeit, die für seine Berechnung maßgebend ist, wird auch diejenige, die der Angestellte durch den Militärdienst oder durch einen unverschuldeten Unfall und eine ebensolche Krankheit verloren hat, mit einbezogen. Die Zeit für die Urlaubsgewährung soll in die Zeit vom 1. Mai bis Ende Oktober fallen.

Weit einfacher regelt der Karlsbader Vertrag von 1927 die Frage; nach seinem Wortlaut haben alle Angestellten nach ununterbrochener Dienstzeit eines Jahres Anspruch auf einen Urlaub von vierzehn Tagen, während welcher Zeit der Lohnbezug weiter läuft. Er darf nicht in die Saison fallen.

Preßburg gewährt nach seinem Vertrag von 1920 einen bezahlten Urlaub von einer Woche nach einjähriger Dienstzeit und nach überjähriger Dienstzeit einen solchen von zwei Wochen.

Der Brünner Vertrag von 1920 gibt dem Angestellten, der mindestens ein Jahr ununterbrochen in demselben Betriebe tätig war, das Recht auf einen bezahlten Urlaub von sieben Tagen, nach zweijähriger Anstellungsdauer auf einen solchen von 14 Tagen. Ausbezahlt wird nur der Geldlohn; eine Entschädigung für den entgangenen Naturallohn tritt nicht ein.

Einige Tarifverträge, wie z. B. der von Mährisch-Ostrau aus dem Jahre 1919 und die Marienbader Verträge, enthalten keine Bestimmungen über diese Frage. Ihre Regelung ist der freien Vereinbarung der Vertragskontrahenten überlassen.

2. Die Frauenarbeit.

Die Frauenarbeit spielt in der tschechoslovakischen Hotellerie eine bei weitem geringere Rolle als in der Schweiz. Frauen als Bedienungspersonal sind beinahe nicht anzutreffen. Sind sie in dieser Personalkategorie entbehrlich — von einigen Ausnahmen in den Kurstädten abgesehen —, so wird man das von der des Hilfspersonals kaum sagen können. Als solches finden die Frauen auch in der tschechoslovakischen Hotellerie noch eine sehr große Verwendung. Daneben ist Frauenarbeit nicht selten im technischen und kaufmännischen Personal.

Weitaus die größte und u. E. auch unentbehrlichste Rolle spielen sie als Angestellte für die niedrigsten Dienstleistungen, die sie im allgemeinen auch besser versehen können als ein männlicher Arbeiter, da die natürlichen Qualitäten einer Frau sich gerade für diese Arbeiten am besten eignen, so daß sie darin dem Manne weit überlegen ist. Als Bedienungspersonal dürfte sie aber schon weniger geeignet sein, da die Anforderungen, die an einen guten Kellner gestellt werden, doch oft eine so große körperliche Anstrengung beinhalten, daß diese eine Frau auf die Dauer wohl kaum wird ertragen können, ohne ernstlichen Schaden an ihrer Gesundheit zu nehmen. Dabei ist die Frauenarbeit in allen Personalkategorien billiger als die Männerarbeit. Dieser Umstand dürfte u. E. am meisten dazu beigetragen haben, daß sich die Fachverbände der Hotelangestellten aller Schattierungen so sehr gegen die Frau als Bedienungspersonal ausgesprochen haben.

Schon die zweite Fachkonferenz der Gast- und Kaffeehausangestellten für die Slovakei (ein Teil des U. S. H. P.)

faßte im Jahre 1920 den Beschluß, für die Abschaffung der Frauenbedienung einzutreten. Als Gründe werden vornehmlich angegeben, daß die Frau körperlich den Anstrengungen, die die Gästebedienung an sie stellt, nicht gewachsen, und daß die Ausbeutung der Frauenarbeit von seiten der Unternehmer als unmoralisch anzusehen sei; ferner, daß die Frauen schweren sittlichen Gefahren als Bedienungspersonal ausgesetzt seien. Maßgebend scheint uns aber ein anderer Grund gewesen zu sein, weswegen der Verband auf seiner Fachkonferenz gegen die Frauenbedienung auftritt, ein Grund, der folgendermaßen formuliert wurde[2]):

„Die im Gastgewerbe tätigen Arbeitskräfte haben ein Interesse daran, daß ihre berechtigten Bestrebungen auf Regelung der Arbeitsbedingungen und nach auskömmlichem Lohn durch weibliche Angestellte nicht gehemmt oder untergraben werden. Diese Gefahr sehen wir darin, weil die Frauen im Gastgewerbe fast ausnahmslos die billigeren und willigeren Arbeitskräfte darstellen."

Wir sehen also deutlich, weil die Frauenarbeit billiger ist, als die der Männer, war man dagegen. Die Bewegung ist vom Standpunkte der männlichen Arbeitnehmer verständlich, da sie gerade unter der Arbeitslosigkeit der Nachkriegszeit sehr stark litten und in der Frau deshalb eine größere Konkurrentin sahen, als es unter gewöhnlichen Umständen der Fall gewesen wäre.

Aehnliche Ansichten wie der U. S. H. P. vertreten alle, auch die wirtschaftsfriedlichen Verbände der Angestellten in der Tschechoslovakei. Allein die Tatsache, daß die «Genevoise» kein weibliches Personal aufnimmt, sei es auch solches, das in einer qualifizierteren Angestelltenklasse beschäftigt ist, als das Hilfspersonal sie ist, spricht zur Genüge dafür. Die Tendenz geht einmal dahin, die Frau im Gastgewerbe soviel als möglich auszuschalten und an alle Stellen, besonders aber an die qualifizierte-

[2]) Beschlüsse der II. Fachkonferenz der Hotel-, Gast- und Kaffeehausangestellten für die Slovakei 1920. Bratislava 1920.

sten, männliches Personal zu setzen. Auf einen weniger ablehnenden Standpunkt gegenüber dem weiblichen Personal (besonders gegenüber dem weiblichen Bedienungspersonal), stellen sich die Hotelierverbände; sowohl der Svaz als auch der Reichsverband sind im Prinzip keine Gegner der Frauenbedienung. Durch die Macht der Verhältnisse — jedes Lokal mit Frauenbedienung erfreut sich in der Tschechoslovakei nicht des besten Rufes — sind sie aber gezwungen, von der Einstellung weiblicher Arbeitskräfte als Bedienungspersonal vollständig Abstand zu nehmen. Gegen jede andere Art der Frauenarbeit im Hotelgewerbe haben in der Tschechoslovakei weder die Angestellten- noch die Unternehmerverbände etwas einzuwenden. Strittig war und ist teilweise heute nur die Frauenarbeit, die sich mit der Bedienung der Gäste befaßt.

Die Gründe der moralischen Gefährdung und der hygienischen Benachteiligung der Frauen als Bedienungspersonal, hinter denen, wie wir gesehen haben, eigentlich die Angst vor der billigen Frauenarbeit steckt, wurden von den Angestelltenverbänden den maßgebenden Behörden gegenüber immer wieder ins Treffen geführt, und sie schlugen auch endlich ein. Schon vor Jahren ging die Regierung daran, einen Gesetzesentwurf auszuarbeiten, der die weibliche Bedienung für das ganze Land regeln sollte. Zur Ausführung des Entwurfes kam es bis heute noch nicht. So mußte denn vorläufig ein anderer Weg gesucht werden, um zu einer provisorischen und wenigstens teilweisen Regelung der Angelegenheit zu kommen. Der Weg wurde gefunden, indem man als Rechtsgrundlage den § 54, II GO. heranzog, mit dessen Hilfe eine einstweilige Lösung der Frage möglich war. Dieser Paragraph gibt nämlich der Gewerbepolizei das Recht, dem Gast- und Schankgewerbe polizeiliche Vorschriften hinsichtlich der einzelnen Gewerbeberechtigungen als auch hinsichtlich des Gewerbebetriebes zu machen. Auf Grund dieses Artikels wurden nun die politischen Bezirksverwaltungen ermächtigt, in ihrem Verwaltungsgebiet

die ihnen gutscheinenden Regelungen der Frauenarbeit im Gastgewerbe zu treffen. Da die Gastwirtegenossenschaften das Recht besitzen, gegen solche ihnen nicht passende Regelungen den Rekurs zu ergreifen, so liegt im allgemeinen wohl kaum eine Gefahr vor, daß Schädigungen durch nicht sachgemäße gesetzliche Fassung der Materie eintreten könnten. Als Muster einer solchen Verordnung der politischen Bezirksverwaltung betreffend die weibliche Bedienung in Gasthäusern, sei die von Reichenberg vom 25. März 1927 erwähnt, die folgendes kurz beinhaltet:

Die Aufnahme und Verwendung von Kellnerinnen im Gast- und Schankgewerbe ist nur mit Bewilligung der politischen Bezirksverwaltung gestattet. Das Mindestalter der beschäftigten weiblichen Personen wird auf 16 Jahre festgesetzt. Dabei wird pro Betrieb grundsätzlich nur eine Kellnerin gestattet. Jede, auch nur die vorübergehende Beschäftigung von mehreren Kellnerinnen ist verboten. Die Lokale müssen ferner allgemein zugänglich sein. In Inseraten auf weibliche Bedienung aufmerksam zu machen, ist ebenfalls untersagt. Durch alle diese Bestimmungen soll den moralischen und hygienischen Nachteilen einer weiblichen Bedienung abgeholfen werden. Die Hauptsache in der ganzen Verordnung für das männliche Bedienungspersonal ist aber jedenfalls der Satz, daß Kellnerinnen in Orten, wo Tarifverträge gültig sind, zu dem für Kellner gültigen Tarif entlohnt werden müssen. Wo solche nicht bestehen, hat die Kellnerin Anspruch auf einen festen Lohn oder auf eine Provision von dem gesamten Geschäftsumsatz, so daß die Beteiligung der Kellnerinnen am Umsatz eines einzigen Getränkes oder nur der Getränke, nicht aber der Speisen, wegfällt.

Soweit die Reichenberger Verordnung, die typisch für die Regelung der weiblichen Bedienung im tschechoslovakischen Hotelgewerbe ist. Ihre Bestimmungen haben für den eigentlichen Hotelier kaum einen Wert, denn er ist ohnehin wegen der vorgefaßten Meinung seiner Gäste gegen die weibliche Bedienung nicht in der Lage, eine

solche einzustellen, selbst wenn er es vielleicht geneigt wäre, zu tun. Daß ihm dadurch nicht geringe wirtschaftliche Vorteile erwachsen könnten, scheint uns sicher zu sein, denn umsonst würde die weibliche Angestellte wohl kaum von ihren männlichen Kollegen als die billigere und vor allem willigere Arbeitskraft bezeichnet werden.

Die ganze Frage hängt, wie so manches Problem im Hotelgewerbe, von der Einstellung desjenigen ab, der letzten Endes über den ganzen Betrieb entscheidet — vom Konsumenten. Sollte einmal die vorgefaßte Meinung der Hotelkundschaft gegen das weibliche Bedienungspersonal schwinden — was allerdings in der Tschechoslovakei nicht sehr wahrscheinlich ist —, so sehen wir keinen Grund, weswegen es auch in den guten und besten Hotels der Tschechoslovakei nicht einmal die gleiche Rolle spielen sollte, wie dies heute schon die «Saaltochter» in der schweizerischen Hotellerie tut.

Einer Ausnahme ist übrigens an dieser Stelle noch zu gedenken. Das ist die Anstellung der sog. «Kaffeemädchen» in den westböhmischen Kurstädten. Sie sind eine Spielart des weiblichen Bedienungspersonals und finden nur in der Saison in den gastgewerblichen Großbetrieben der westböhmischen Kurorte Verwendung. Der Grund für ihre Einstellung — sie arbeiten im großen und ganzen nur über Tags im Gartengeschäft der großen Kaffeehäuser — liegt einmal darin, daß männliches Bedienungspersonal in der geforderten Anzahl auf eine so kurze Anstellungsdauer, die wiederum nur einen relativ kleinen Verdienst zur Folge hat, nicht zu finden ist; ferner, daß diese Art der weiblichen Bedienung keine besondere Qualifikation und daher auch keine lange Lehrzeit verlangt. Ein dritter Grund für den Unternehmer liegt in der relativen Billigkeit dieser Arbeitskräfte. Die Mädchen ihrerseits sind wohl in der Lage, den an sie gestellten Anforderungen zu entsprechen, denn sie erhalten einen für sie nicht unbedeutenden Nebenverdienst neben einer Anstellung von verhältnismäßig kurzer Dauer,

die genügt, um über eine ev. sommerliche Arbeitslosigkeit in ihrem Hauptberuf hinwegzukommen.

Was die gesetzlichen Bestimmungen anlangt, so haben wir schon darauf hingewiesen, daß eine einheitliche gesetzliche Regelung der Frauenarbeit im Gastgewerbe noch nicht besteht. Für die Frauenarbeit gilt also ebensogut das Gesetz über den Achtstundentag wie für die männlichen Arbeiter. Eine Beschränkung haben wir u. a. auch darin gesehen, daß weibliche Arbeiter zur Nachtarbeit grundsätzlich nicht herangezogen werden dürfen[3]). Da sich Nachtarbeit aber auch für die Frauen im Gastgewerbe manchmal nicht umgehen läßt, so hat die Verordnung vom 11. Januar 1919 hier eine Regelung getroffen. Danach wird die Frauenarbeit vorübergehend für die Zeit der Arbeitssaison für Hotels und Küchen im Gastgewerbe gestattet, sofern die die Nachtarbeit leistende Frau älter als 18 Jahre ist. Damit ist es einem Hotel möglich, sein Hilfspersonal von Küche und Etage, das zum großen Teil aus Frauen besteht, während einiger notwendigen Nachtstunden arbeiten zu lassen, wobei natürlich die über acht Stunden hinaus geleistete Arbeit als Ueberzeit zu rechnen und zu bezahlen ist.

Die Tarifverträge sprechen im allgemeinen wegen der geringen Bedeutung der weiblichen Bedienung im tschechoslovakischen Hotelgewerbe nicht davon. Einzig die Karlsbader Verträge verweisen auf die gesetzlichen Bestimmungen. Eine weitere Ausnahme davon macht der Preßburger Vertrag von 1919, der ausdrücklich bestimmt, daß weibliches Bedienungspersonal weder angestellt noch beschäftigt werden darf. Weiter hinten widerspricht er sich merkwürdigerweise aber selbst, indem er festsetzt, daß weibliches Personal zur Bedienung der Gäste verwendet werden dürfe, wenn es eine dreijährige Lehrzeit hinter sich hätte. Warum gerade der slovakische Vertrag als einziger sich veranlaßt sieht in einem speziellen Punkt

[3]) Vergl. S. 106 ff.

die weibliche Bedienung zu untersagen, ist daraus erklärlich, daß sich nach dem Kriege in der Slovakei die weibliche Bedienung sehr zum Nachteil des männlichen Bedienungspersonals breit zu machen begann. Zusammen betrachtet mit dem schon einmal angetönten Beschluß der slovakischen Konferenz von 1920, scheint uns die Bestimmung des Kollektivvertrages verständlich. Die Tatsache, daß sich seither kein Tarifvertrag mehr so ausführlich mit diesem Tatbestand befaßt, läßt die Vermutung sicher erscheinen, daß heute im großen und ganzen die Gefahr eines Ueberhandnehmens der weiblichen Bedienung im tschechoslovakischen Hotelgewerbe gebannt ist.

II. Die Lohnverhältnisse.

1. Beim kaufmännischen Personal.

Das kaufmännische Hotelpersonal in der Tschechoslovakei hat in der Regel zunächst eine praktische Vorbildung aufzuweisen, da in der Hauptsache Kräfte zur Anstellung gelangen, die sich auf Zeugnisse berufen können, welche sie in entsprechenden Geschäften erlangt haben. Die notwendige kaufmännische Ausbildung erhielten die Bewerber bis heute meist in den Handelsschulen und Handelsakademien, da eine entsprechende Hotelfachschule, die solche Kenntnisse hätte vermitteln können, in der Tschechoslovakei bis zum Jahre 1928 fehlte, die kaufmännischen Fortbildungsschulen aber sich für solche Zwecke nicht als geeignet zeigten. Zum Teile resultierten die erforderlichen kaufmännischen Kenntnisse auch aus dem Besuch ausländischer Fachschulen, die der Betreffende — meist höhere Hotelbeamte — absolvierte. Mit der Errichtung einer höheren Hotelfachschule in Marienbad im September 1928 wird auch die tschechoslovakische Hotellerie (wenigstens die deutschsprechende) eine entsprechende Ausbildungsstätte für ihre Hotelbeamten besitzen.

Der Svaz hält für die kaufmännische Ausbildung den Besuch einer zweiklassigen Handelsschule für genügend; nicht so der Reichsverband, der bisher ausländische Fachschulen und Handelsakademien bevorzugte. Im ganzen hängt die notwendige kaufmännische Ausbildung eben von der Größe des Betriebes ab. Kleinere Mittelbetriebe, die in der Regel über keinen großen Stab von Hotelbeamten verfügen, werden an deren kaufmännische Fähigkeiten weniger große Anforderungen zu stellen haben als Großbetriebe. Man wird hier sogar sagen können, daß für die modernen hotelgewerblichen Großbetriebe auch eine Mittelschule als Ausbildungsstätte kaum mehr genügt. Die Versuche mit einer hochschulmäßigen Ausbildung, wie sie Deutschland in Düsseldorf gemacht hat, scheinen aber nicht besondere Erfolge erzielt zu haben. Handelshochschule dürfte für den kaufmännischen Leiter eines neuzeitlichen hotelgewerblichen Großbetriebes auch heute eine Ausbildung sein, die nicht zu weit geht. Gute Dienste kann hier der Hoteldirektorenkurs des Internationalen Hoteldirektorenverbandes, auf den wir an anderer Stelle noch zu sprechen kommen, leisten[4]).

Heute sind die kaufmännischen Hilfskräfte im Hotelgewerbe meist solche Angestellte, die im Gastgewerbe von der Pike auf gedient haben. Sie steigen allmählich die Stufenleiter der Hotelkarriere hinan und rücken, wenn sie sich bewähren, bis zur höchsten Stelle, derjenigen eines Hoteldirektors, auf. Für die Mittelbetriebe hat sich diese Art der Schulung sehr gut bewährt; für die Großbetriebe der Kur- und Hauptstädte scheint sie jedoch nicht immer zu genügen. Hier müssen mehr und mehr stärker nach der theoretischen Seite hin geschulte Kräfte zur Anstellung gelangen, da der Praktiker allein mit seinen Kenntnissen nicht mehr auszukommen vermag. Bis heute sind es vornehmlich die Hotelfachschulen der Schweiz und des übrigen Auslandes, die solche wirtschaftstheo-

[4]) Vergl. S. 194 ff.

retische Kenntnisse vermitteln. Die Tschechoslovakei verfügt erst mit der Errichtung der Höheren Hotelfachschule in Marienbad über ein solches Institut.

Was die gesellschaftlichen Schichten anlangt, aus denen sich in der Tschechoslovakei die Hotelbeamten rekrutieren, so ist zu bemerken, daß es meist Gastwirte- und Hoteliersöhne sind, die diese Laufbahn ergreifen. Daneben scheinen sich aber auch viele ehemalige Bankbeamte dem Hotelfache zu widmen. Den Vorzug verdienen wohl in der Regel die ersteren, da sie u. E. schon eine gewisse natürliche Veranlagung für den Beruf mitbringen.

Was das durchschnittliche Einkommen der Hotelbeamten anlangt, so richtet sich dieses ganz nach der Größe des betreffenden Unternehmens, in dem der Beamte angestellt ist, und nach der Art der Stellung, die er dort bekleidet. Im allgemeinen schätzt man das Einkommen der höheren Hotelbeamten auf 1500—2000 Kč. monatlich. Die niedrigeren Beamten, und diejenigen, die in ihrer Eigenschaft sich schon mehr dem technischen oder Hilfspersonal nähern, erhalten natürlich weniger. Für untergeordnetere Stellen, wie z. B. Küchenkassiere, Journalführer usw. werden auch vielfach Frauen herangezogen, deren Arbeit auch hier billiger ist als Männerarbeit. Neben dem Geldlohn bekommen die Hotelbeamten gewöhnlich noch einen Naturallohn in Form von Kost und Wohnung im Hotel, der verschieden veranschlagt werden kann, da die örtlichen Verhältnisse eine viel zu große Rolle spielen, um eine allgemeine Regel aufstellen zu können.

Die Kollektivverträge befassen sich meist mit der Entlohnung der Hotelbeamten nicht. Nur Vereinzelte tun dies. So überlassen die Prager und Preßburger Verträge sowie der Reichenberger Mustervertrag die Entlohnung der höheren Hotelbeamten ganz der freien vertraglichen Vereinbarung zwischen Hotelier und Angestellten. Nur der Lohn des Küchenkassiers (-in) wird in diesen Verträgen mit einer Mindestsumme festgesetzt, nämlich in

Prag mit 160—200 Kč. monatlich für das Jahr 1920, mit 300—320 Kč. für das Jahr 1926. Die Steigerung des Geldlohnes dieser Angestelltenkategorie beträgt also beinahe hundert Prozent in sechs Jahren.

Der Marienbader Vertrag setzt für den Küchenkassier (-in) von 1923—1926 den Mindestlohn auf 300 bis 500 Kč. monatlich fest und überläßt im Jahre 1927 auch diese Summe noch der freien Vereinbarung. Preßburg setzte erstmals im Jahre 1919 den Mindestlohn auf 140 bis 160 Kč. an, ging dann aber schon ein Jahr darauf auf 300 Kč. Der Reichenberger Mustervertrag sieht 140—220 Kč. monatlich als Minimallohn vor.

Neben diesem Geldlohn erhalten die Küchenkassiere bzw. Kassierinnen noch einen Naturallohn, bestehend in Kost und Wohnung, der sich in allen aufgeführten Fällen nach dem entsprechenden Tarifvertrag richtet und auch für alle anderen Personalkategorien Geltung besitzt. Wir kommen deshalb hier nicht auf ihn zu sprechen, da wir die Naturallöhne bei den anderen Personalklassen noch zu beleuchten Gelegenheit haben werden. Der Grund, warum in den Tarifverträgen gerade diese eine Beamtenklasse mit einem Mindestlohn aufgeführt wurde, liegt u. E. darin, daß man sie in der Praxis schon mehr als zu dem technischen Personal gehörig betrachtet, für das man durchwegs einen minimalen Geld- und Naturallohn in allen Tarifverträgen festsetzt, als zu dem kaufmännischen. Tatsächlich ist dies jedoch nicht der Fall, da die Tätigkeit des Küchenkassiers vorwiegend kaufmännischer Natur ist. Die Praxis hat hier eben nach Aeußerlichkeiten entschieden, wie sie das ja manchmal tut.

Für die höheren Hotelbeamten (I. Chef de reception, Direktor, Hauptkassier, kaufmännischer Buchhalter, Sekretär und Hotelkassier) setzen einzig und allein die Karlsbader Verträge Minimallöhne fest. So erhält dort nach Tarifvertrag ein Direktor oder Empfangschef 1600 Kč. monatlich, ein Hauptkassier oder kaufmännischer Buchhalter 1300 Kč. und ein Hotelsekretär oder Hotelkassier

850 Kč. Die Löhne blieben in allen Tarifverträgen von 1923—1927 unverändert. Desgleichen die der niedrigeren Hotelbeamten (Kontorist und Journalführer), die 425 Kč. monatlich erhalten. Kost und Wohnung haben alle diese Beamtenkategorien im Hause. Ist dies jedoch ausnahmsweise nicht der Fall, so beziehen die Hoteldirektoren, Hotelbetriebsleiter, Empfangschefs, Hauptkassiere, Ressortchefs, Buchhalter, Oberbuchhalter, Café- und Restaurantsgeschäftsführer, Küchenbuchhalter, Sekretäre und Hotelkassiere einen Betrag von täglich 12 Kč. als Verpflegungsgeld und die Kontoristen und Journalführer einen solchen von 7 Kč. Ferner erhalten alle Klassen noch einen fünfprozentigen Zuschlag vom Gehalt als Wohnungsvergütung. Das gilt aber nur für die Saisonbeamten. Bei ganzjähriger Anstellung ist außerhalb der Saison hinsichtlich der Verpflegung das persönliche Uebereinkommen maßgebend, doch sind als Verpflegungsentschädigung mindestens 7 Kč im Tage zu entrichten. Weibliche Hilfskräfte erhalten denselben Lohn.

Der Marienbader Vertrag von 1923—1927 setzt einen Minimallohn von 400 Kč. monatlich für Journalführer, Kassiere und Sekretäre fest. Alle anderen Personalklassen des kaufmännischen Personals unterliegen in ihrer Lohnfestsetzung der freien Vereinbarung. Kost und Wohnung wird in der Regel im Hause gewährt. Wo dieses nicht der Fall ist, erhalten sämtliche Angestellte sie nach den Sätzen der Genossenschaftskrankenkasse vergütet.

2. Beim Bedienungspersonal.

Unter Bedienungspersonal verstehen wir: Ober- und rechnungsführende Zahlkellner, Servierkellner oder -Kellnerin, Chef de rang, Commis de rang, Getränkekellner und -Kellnerin, endlich Zimmerkellner. Der oberste Posten ist der eines Oberkellners, den meist derjenige erlangt, der auf eine jahrelange Betätigung als Kellner zurückschauen kann. Nach Absolvierung der Lehrzeit wird ein Kellner zunächst als Zuträger verwendet, dann erfolgt seine Beschäftigung als Speisenträger, Commis de rang und Chef de rang. Endlich wird er, ungefähr in einem Alter von dreißig Jahren bei guter Qualifikation, Oberkellner, der die Rechnungsführung eines Teiles oder des ganzen Verpflegungsbetriebes inne hat. Als solcher zählt er rechtlich schon nicht mehr zum Bedienungspersonal, sondern zum kaufmännischen Personal, wie wir bereits an anderer Stelle gesehen haben[5]). Seines Entwicklungsganges halber behandeln wir ihn aber doch besser in der Klasse des Bedienungspersonals.

Die sozialen Schichten, aus welchen die Kellner meist stammen, sind Arbeiter, kleine Gewerbetreibende und kleine Beamte, also alles solche Gesellschaftsklassen, welche darauf sehen müssen, ihre Kinder so bald als möglich etwas verdienen zu lassen, da sie dann nicht mehr den Eltern, die über ein nur sehr beschränktes Einkommen verfügen, zur Last fallen.

Die Entlohnung des Bedienungspersonals in Gegenden, wo kein Tarifvertrag besteht, das ist also in dem größten Teil der Tschechoslovakei, ist in der Hauptsache das Trinkgeld. Dieses erhält meist der Oberkellner und in den häufigsten Fällen ist er nicht gezwungen, Teile davon an seine Untergebenen abzugeben. Deshalb erhält er auch meist keinen Barlohn, während seine Untergebenen (z. B. Speisenträger, Zuträger usw.) einen solchen in der Höhe von 100—200 Kč. monatlich bekommen. Zum Verteilen des Trinkgeldes ist der Oberkellner meist nur in solchen Betrieben gezwungen, wo ein Tarifvertrag mit dem 10%-System besteht.

Neben dem Barlohn erhält das Bedienungspersonal ferner noch einen Naturallohn, bestehend in Kost und Wohnung, der der Krankenkasse gegenüber meist mit 200—300 Kč. monatlich berechnet wird. Die Verhältnisse weisen hier starke örtliche Differenzen auf, so daß sich nur summarisch die eben wiedergegebenen Grundlinien

[5]) Vergl. S. 98 ff.

ziehen lassen. Wie hoch sich ein Angehöriger des Bedienungspersonals in seinem gesamten Einkommen stellt, ist nicht festzustellen, da die Hauptbarentlohnung, das Trinkgeld, auf das wir an anderer Stelle noch zu sprechen kommen, sich keinesfalls errechnen läßt. Auch für Schätzungen hat man keinen objektiven Anhaltspunkt, da der Angestellte selbst seinem Chef gegenüber nie seinen tatsächlichen Verdienst aus Trinkgeldern angibt. Aus diesem Grunde können wir hier keine Angaben machen, die auch nur auf eine wahrscheinliche Richtigkeit Anspruch erheben könnten.

Ein Ersatz für Kost und Wohnung wird teilweise gewährt, sofern die Verköstigung und Bequartierung des Angestellten nicht im Hotel selbst erfolgt.

Was die Entlohnung des Bedienungspersonals nach den Kollektivverträgen anlangt, so ist, indem wir auf unsere Tabelle Nr. 4 verweisen, noch folgendes zu sagen:

aa) Die Bargrundlöhne

für einen Oberkellner oder rechnungsführenden Zahlkellner betragen nach dem Prager Tarifvertrag von 1926 monatlich 50—70 Kč. Das ist eine Steigerung gegenüber dem Tarifvertrag von 1920, der 30—50 Kč. festsetzte, von ungefähr 40—66,6%, wobei wir die Aufwertung der Kč. in diesem Zeitraum von sechs Jahren nicht mit einrechnen. Würde man dieses tun, so käme ein wesentlich höherer Reallohn heraus, da innerhalb dieser sechs Jahre der Geldwert in der Tschechoslovakei auf ungefähr das Dreifache stieg, so daß die Reallöhne sich im Jahre 1926 für alle Bedienstetenkategorien wesentlich günstiger stellten (gegenüber 1920), als die nominale Steigerung uns glauben machen könnte; denn einem heutigen Lohne von 30 Kč. entsprach im Jahre 1920 ungefähr ein solcher von 90 Kč. nominal. Da damals die Löhne aber nur 30—50 Kč. nominal betrugen, so ist der Unterschied in der realen Kaufkraft dieser beiden Nominallöhne augenscheinlich. Die Steigerung des Reallohnes, auf den es doch schließlich ankommt, da sich nur in ihm die Kaufkraft ausdrücken läßt, beträgt also 320—400%. Das Vorkriegsniveau ist damit aber noch nicht erreicht, denn der erste Prager Tarifvertrag von 1912 gewährt dem Oberkellner einen Bargrundlohn von 20 österreichischen Goldkronen. Das entspricht in heutiger tschechslovakischer Währung, die immer noch ungefähr siebenmal weniger wert ist als die österreichische Goldkrone, einem Nominalbetrag von 140 Kč. Der Reallohn dieser Bedinungspersonalklasse steht also gegenüber dem Friedenslohn immer noch um ungefähr 50—74,2%[6]) zurück, da diesen umgerechneten 140 Kč. heute nur ein Lohn von 50—70 Kč. gegenübersteht.

Von den anderen Klassen des Bedienungspersonals erwähnen wir noch die Bargrundlöhne der Servierkellner, die im Jahre 1926 in Prag 760—920 Kč. betrugen, was gegenüber dem Jahre 1920, in welchem sie nominal 320 bis 400 Kč. ausmachten, eine nominelle Steigerung von mehr als 200% beträgt. Das gleiche gilt für die Bargrundlöhne der Getränkekellner, die im Jahre 1920 180 Kč., 1926 aber 320 Kč waren. Auch hier notieren wir eine Steigerung von ungefähr 77—233% des Nominallohnes gegenüber 1920. Bei Einbeziehung der dreifachen Geldaufwertung seit 1920 würde auch hier die Reallohnsteigerung die Nominallohnerhöhung erheblich übertreffen, so daß wir ebenfalls eine bedeutende Besserstellung dieser Bedienungspersonalklassen gegenüber 1920 konstatieren können, die erheblich größer ist, als die Steigerung der Nominallöhne sie äußerlich in Erscheinung treten läßt. Wesentlich interessanter ist jedoch ein Vergleich der heutigen Lölne dieser Kategorien mit ihrer Entlohnung vor dem Kriege im Jahre 1912. Damals erhielten sie 30 bis 50 öK. (Servierkellner) bzw. 30—40 öK. (Getränkekellner). Dieses würde heute einer Entlohnung von 210 bis 350 Kč. beziehungsweise einer solchen von 210

[6]) Vom Friedenslohn gerechnet.

bis 280 Kč. entsprechen. Während die Klasse der Oberkellner im Reallohn wesentlich hinter den Vorkriegsreallöhnen steht, können wir dieses bei den letztgenannten nicht behaupten. Sie weisen vielmehr auch ihren Vorkriegslöhnen gegenüber eine Steigerung des Reallohnes von 162,8—261,9% auf.

Die starken nominellen Unterschiede in den Löhnen zwischen Oberkellner einerseits, Servier- und Getränkekellner andererseits erklären sich leicht daraus, daß dieser nicht verpflichtet ist, das erhaltene Trinkgeld mit seinen Untergebenen zu teilen, jene aber an Trinkgeldern bedeutend weniger erhalten als der rechnungführende Zahlkellner, so daß sich letzten Endes das Einkommen des Oberkellners doch bedeutend höher stellt als dasjenige seiner Untergebenen, des Servierkellners und Getränkeburschen.

Nach dem Preßburger Vertrag von 1919 erhielten: Oberkellner und rechnungsführender Zahlkellner 120—140 Kč., Servierkellner 140, Chef de rang 140, Commis de rang 100 und Getränke- und Zimmerkellner 80 Kč. 1920 gingen die Grundlöhne der Oberkellner auf 80 Kč. zurück, während die der Servierkellner auf 200 Kč. stiegen. Alle anderen Löhne aber blieben gleich. Einzig die der Zimmerkellner erfuhren noch eine Abstufung und stiegen je nach dem Betrieb auf 80—200 Kč.

Während die im tschechischen Sprachgebiete abgeschlossenen Tarifverträge ausnahmslos einen Grundlohn für den rechnungsführenden Zahlkellner festsetzen, tun dies die Tarifverträge der deutschen Sprachgebiete nicht. Weder Marienbad noch Karlsbad noch Reichenberg geben dem Oberkellner einen Grundlohn in bar. Der Grund davon ist darin zu suchen, daß hier das 10%-System als Bedienungsgeld eingeführt ist, von welchem der Hauptteil auf den rechnungführenden Zahlkellner entfällt. Eine Art Mindestlohn ist also für ihn deshalb nicht erforderlich. Aus dem gleichen Grunde sind die monatlichen Löhne des übrigen Bedienungspersonals wesentlich niedriger als im tschechischen Sprachgebiet, da es das Bedienungsgeld mit dem Oberkellner teilen muß und dadurch einen sicheren Lohnzuschuß zum Grundlohn besitzt. So betrugen die Löhne nach dem Marienbader Tarif für die Jahre 1923—1927 für den Servierkellner 75 Kč., für den Getränkekellner 40—60 und für den Zimmerkellner 80 Kč monatlich. Nach den Karlsbader Verträgen der Jahre 1923—1927 betrugen die monatlichen Löhne je nach der Betriebsgröße: für Servierkellner 64—80 Kč., Chefs de rang 64—80, Commis de rang 64—80, Getränkekellner 44—56 und Zimmerkellner 88—104 Kč.[7]). Weder in Karlsbad noch in Marienbad haben sich die nominalen Löhne des Bedienungspersonals seit 1293 geändert.

Im Reichenberger Rahmenvertrag geht man noch weiter und gibt dem gesamten Bedienungspersonal überhaupt keinen festen Bargrundlohn mehr, sondern es erhält insgesamt 84% der absoluten Summe des mit 10% auf den Umsatz berechneten Bedienungsgeldes. Wir haben hier den Nachteil, daß der Angestellte vollkommen vom Geschäftsgang abhängig gemacht wird, da das 10%-Bedienungsgeld sich eben vom Umsatz berechnet. Ein Mindestlohn fällt hier ganz weg.

bb) Der zusätzliche Naturallohn

erhielt in den Tarifverträgen die folgende Regelung:

In Prag bekommen alle Angestellten, soweit nicht vertragsmäßige Ausnahmen entstehen, und es sind deren wenige, so daß wir sie hier vernachlässigen können, außer ihrem Bargrundlohn noch Kost und Wohnung. Entfällt aus irgendeinem Grunde die Kost, so tritt an ihre Stelle eine Vergütung von 8 Kč. im Tage. Entfällt die Wohnung, so erhält er 100 Kč. monatlich als Barersatz (täglich 4, wöchentlich 25 Kč.). Ferner sollen dem Angestellten ohne Anspruch verlangte Speisen und Getränke zu einem ermäßigten Preis abgegeben werden. Dies nach dem Prager

[7]) Die genaue Abstufung vergl. Tabelle 4.

Vertrag von 1926. Gegenüber 1920 bedeutet das insoweit eine Verschlechterung, als damals der Angestellte 9 Kč. täglich Kostgeld erhielt. Dagegen steht er aber im Wohnungsgeld besser, da dieses 1920 nur 40 Kč. monatlich betrug. Auch gegenüber 1912 bedeutet der heutige Ersatz des Naturallohnes eine Besserstellung. Damals erhielt der Angestellte nur 10 öK. monatlich als Quartiergeld (entspricht heute ungefähr 70 Kč.), also real um 42,8% weniger als heute. Dagegen steht er im Ersatz des Kostgeldes etwas schlechter, da er 1912 dafür 42 öK. erhielt, was im heutigen Geldwert ungefähr 294 Kč. sind; dem gegenüber stehen heute 240 Kč. (8×30) im Monat. Das ist ein Ausfall von ungefähr 19% gegenüber 1912.

In Preßburg erhält ebenfalls jeder Angestellte Kost und Wohnung im Hotel. Als eventuellen Ersatz bezog er 1919 für die Kost 10 Kč. täglich und für die Wohnung wöchentlich 15 Kč. Im Vertrag von 1920 schwankt das Wohnungsgeld, je nach Personalkategorie, zwischen 15 und 20 Kč. wöchentlich; das Kostgeld betrug aber ausnahmslos 12 Kč. täglich. Für beide war also die Entlohnung besser als in Prag um die gleiche Zeit.

Nach dem Brünner Vertrag von 1920 betrug die Ersatzsumme für das Kostgeld täglich 9 Kč., für das Wohnungsgeld 40 Kč. monatlich. Die Lohnverhältnisse lagen also in dieser Hinsicht wie in Prag.

Mährisch-Ostrau gab 1919: 15 Kč. Quartiergeld wöchentlich und 10 Kč Kostgeldersatz täglich und steht mit dieser Entlohnung so ziemlich in der Mitte zwischen Prag und Brünn einerseits und Preßburg andererseits.

Was die deutschsprechenden Gebiete anlangt, so richtet sich der Ersatz für Verpflegung und Quartier in Marienbad nach den Sätzen der Genossenschaftskrankenkasse (Vertrag von 1923—1297). Aehnlich geht Karlsbad vor; auch hier rechnet der Vertrag von 1927 den Ersatzbetrag für das Kostgeld nach dem Betrage aus, der von der politischen Bezirksverwaltung für die Krankenversicherungsanstalt festgesetzt wird. Er beläuft sich zurzeit (1927)

auf 8 Kč. täglich. Das Quartiergeld beträgt für alle Personalkategorien, mit Ausnahme des weiblichen Bedienungspersonals, 50 Kč. monatlich. Letzteres erhält kein Quartiergeld, da es durchwegs aus Karlsbad selbst stammt und nur als Aushilfe der Saison über und auch hier nur während einer sehr beschränkten Zeit im Tage angestellt ist.

Der Reichenberger Mustervertrag enthält ein Entgelt für Kost von 12 Kč. täglich. Wohnungsgeld wird darin kein besonderes festgesetzt; es ist somit der freien Vereinbarung überlassen.

Die Entlohnung der Lehrlinge ist ebenfalls sehr verschieden. Im allgemeinen erhalten sie außer Kost und Wohnung vom Lehrherrn keine weitere Entschädigung, so daß sie in ihrem Barverdienst nur auf die Trinkgelder angewiesen sind.

Nach den Kollektivverträgen des tschechischen Sprachgebietes erhalten sie außer Kost und Wohnung ebenfalls keine Entlohnung. Anders jedoch im deutschen Sprachgebiet. Nach dem Karlsbader Vertrag von 1927 erhält der Lehrling, sofern er schon länger als ein Jahr lernt, einen Anteil an dem 10%-Bedienungsgeld in der Höhe von höchstens ½—1%. Prinzipiell steht es dem Lehrherrn jedoch frei, ihm im Einvernehmen mit den Ober- und Servierkellnern schon früher am Bedienungsgeld teilnehmen zu lassen. Die Regelung ist schon seit 1923 die gleiche und wiederholt sich in allen Verträgen in derselben Formulierung. Der Reichenberger Mustervertrag auferlegt dem Lehrherrn, dem Lehrling eine monatliche Entschädigung zu zahlen, die im ersten Jahre 20 Kč., im zweiten 30 und im dritten Jahre 40 Kč. beträgt. Daneben erhalten die Lehrlinge aber noch, ohne Rücksicht auf die Dauer ihrer Lehrzeit, einen Anteil am Bedienungsgeld, der 1% von dessen absoluter Höhe beträgt. Eine Ausnahme machen von den Tarifverträgen des deutschen Sprachgebietes nur die Marienbader, die für die Lehrlinge keine Entlohnung vorsehen.

3. Beim technischen Personal.

Zu dem technischen Personal rechnen wir: Küchenchef, die verschiedenen Klassen der unter diesen stehenden Köche (I., II., III. Koch), Küchenfleischer, Köchinnen, Mehlspeis- und Kaffeeköchinnen, endlich die Kochlehrlinge und -lehrmädchen.

Die Köche stammen im Gegensatz zum Servierpersonal meist aus etwas gehobeneren sozialen Kreisen. Der Grund dafür liegt darin, daß die Eltern des Kochlehrlings oder -lehrmädchens für diese die ganze Lehrzeit über noch Schuhe, Kleider, Wäsche und Taschengeld beisteuern müssen, was beim Piccolo, der schon von allem Anfang an Trinkgeld und dazu manchmal auch noch einen festen Grundlohn neben Kost und Wohnung erhält, nicht der Fall ist, da sich dieser in der Hauptsache seine Kleider und Schuhe aus seinem Verdienste selbst beschaffen kann. Die Eltern des Kochlehrlings sind daher meist kleine Landwirte, kleinere Beamte und Gastwirte, die den finanziellen Anforderungen, die die Lehre an sie stellt, noch gerecht werden können.

Während das Servierpersonal ausnahmslos, das Hilfspersonal zum Teil auf Trinkgelder angewiesen ist und daneben nur einen festen Minimallohn als Quasi-Garantielohn erhält, bekommt das technische Personal durchwegs nur feste Entlohnung. Anteil am Trinkgeld oder, was dasselbe ist, am Bedienungsgeld in einer bestimmten Höhe des Geschäftsumsatzes, erhält das technische Personal in der Tschechoslovakei, drei Städte ausgenommen (Reichenberg, Preßburg und Kaschau), nicht.

Den monatlichen Durchschnittslohn außerhalb der Tarifverträge gibt uns der Internationale Verein der Köche in Karlsbad in der Beantwortung unserer Umfrage in folgenden Höhen an: für den Küchenchef auf 1200 Kč., für den I. Koch auf 900, für Alleinkoch auf 700—900, für den zweiten Koch auf 500—700, für den Koch nach der Auslehre auf 300—400 Kč. Die Köchinnen erhalten im allgemeinen ungefähr die gleichen Löhne wie die Köche.

So wird die I. Köchin im Lohn dem I. Koch gleich gestellt. Mehlspeise- und Gemüseköchinnen erhalten meist die Entlohnung wie der II. Koch. Im großen und ganzen sind natürlich die Gehälter von Betrieb zu Betrieb sehr verschieden, und es ist nur natürlich, daß hochqualifizierte Kräfte in Kurorten während der Saison und in bedeutenden Städten der Tschechoslovakei einen überdurchschnittlichen Lohn erhalten. So zahlen beispielsweise erstklassige Häuser für einen hochqualifizierten Koch bis zu 2600 und mehr Kč. im Monat. Immerhin sind das aber ziemlich seltene Ausnahmen.

Die tarifmäßigen Löhne der tschechoslovakischen hotelgewerblichen Kollektivverträge stellen auf das Prinzip der festen Entlohnung des technischen Personals ab. Eine genaue Aufstellung der Löhne finden wir auch hier wieder in unserer Tabelle Nr. 4, so daß wir uns hier bei der Besprechung kürzer fassen können und nur die allgemeinen Grundlinien darzustellen brauchen.

Die höchsten Gehälter für das technische Personal zahlt nach unserer Aufstellung auf das erste Zusehen hin Marienbad. Hier gehen die tarifvertraglichen Löhne eines Küchenchefs bis zu 2500 Kč. im Monat (gegenüber 1520, 1152, 1000 und 500 in Prag, Karlsbad, Preßburg und Reichenberg), die des I. Koches bis 1400, des II. Koches bis 1200 und des III. Koches bis 800. Dabei ist aber zu bemerken, daß diese durchschnittliche sehr bedeutende Erhöhung der Löhne erst im Jahre 1927 durch einen Vertragszusatz zu dem Vertrag 1923—1926 stattfand, der ausschließlich eine Erhöhung der Gehälter des technischen, nicht aber des übrigen Personals enthält. Wie stark hier innerhalb dieses Jahres die Gehälter für die Köche gestiegen sind, beweist ein Vergleich der Gehälter von 1927 mit denen von 1923—1926. Die Erhöhung beträgt teilweise bis zu 100% und mehr (z. B. beim I., II. und III. Koch).

An zweiter Stelle steht Prag, das teilweise viel bessere Löhne zahlt als Karlsbad. Dabei ist noch zu be-

rücksichtigen, daß ein Angestellter in Prag eher Chancen hat, eine Jahresstellung zu erhalten als in Karlsbad, da dort weitaus die meisten Stellen nur Saisonstellen sind, wie dies auch in Marienbad der Fall ist. Wenn man nun bedenkt, daß diesem Umstand im Marienbader Vertrag durch die höheren Löhne Rechnung getragen ist, die also eine Art Risikoprämie dafür enthalten, daß der Angestellte ev. einen großen Teil des Jahres keine Stellung findet, so müssen wir zum Schluß kommen, daß Karlsbad verhältnismäßig sein technisches Personal nicht nur absolut, sondern auch relativ am schlechtesten von allen diesen Städten bezahlt.

Der Karlsbader Vertrag besitzt nun u. E. noch einen weiteren Nachteil, der nicht allein für das technische, sondern auch für das gesamte übrige Personal gilt: er unternimmt es nämlich, die Löhne in seinen Tarifverträgen in drei Gruppen einzuteilen, in solche für Groß-, Mittel- und Kleinbetriebe, ohne dabei aber anzugeben, was unter einem Groß-, Mittel- oder Kleinbetrieb zu verstehen sei. Da verständlicherweise die Angestellten nun suchen werden, den Betrieb, in dem sie arbeiten, so hoch als möglich zu klassifizieren, die Hotelbesitzer aber gerade das umgekehrte Interesse haben, so trägt diese Teilung nicht gerade dazu bei, Reibungen zu vermeiden. Eine genaue Begriffsfestsetzung, was unter jede dieser drei Kategorien fällt, würde diesem Zustand ein Ende machen. Allzuschwer sollte dies nicht sein, da eine Definition dessen, was unter einem großen, mittleren oder kleinen Betrieb zu verstehen ist, sich für rein lokale Verhältnisse wohl leicht finden lassen wird.

Die Provinz, wie Preßburg und Reichenberg, Mährisch-Ostrau und Brünn, zahlt nun wesentlich niedrigere Löhne als die Hauptstadt Prag und die beiden größten Kurorte der Republik. Das ist verständlich, denn einmal besitzen diese Provinzstädte meist nur mittlere Betriebe, nur wenige Großbetriebe und dementsprechend wird auch an die Qualifikation des Personals nicht die Anforderung

gestellt, wie in jenen Städten. Der tarifmäßige Lohn ist dort teilweise bis zu 50 und mehr Prozent niedriger als der in Prag und in den Kurorten.

Im allgemeinen ist jedoch hinsichtlich der Löhne des technischen Hotelpersonals in der tschechoslovakischen Hotellerie zu sagen, daß sie, wie die Gehälter des Bedienungspersonals, auch deutlich die Tendenz einer Erhöhung im Laufe der Jahre zeigen. Die Löhne aller Berufsklassen des technischen Personals zeigen in unserer Tabelle Nr. 4 eine teilweise sehr bedeutende Erhöhung gegenüber dem Jahre 1920. Da außerdem die Kaufkraft der Krone seit diesem Jahre um ungefähr das Dreifache stieg, so ist mit der Erhöhung des Nominallohnes auch eine solche des Reallohnes verbunden. Berechnungen ähnlicher Art, wie wir sie bei dem Bedienungspersonal durchgeführt haben, erübrigen sich an dieser Stelle, da sich auf Grund unserer Lohntabelle nach den beim Bedienungspersonal aufgestellten Grundsätzen diese von Fall zu Fall leicht durchführen lassen.

Ein Vergleich mit der Vorkriegszeit auf Grund des Vertrages von Prag aus dem Jahre 1912 ist uns leider, da dieser Vertrag sonst keine Tariflöhne enthält, nur für die Klasse der «Köche nach der Auslehre» möglich. Diese erhielten im Jahre 1912 60 öK., was heute einem Betrag von rund 420 Kč. gleichkommt. Dieser ist nun, wie Kolonne 4 unserer Tabelle zeigt, nicht nur erreicht, sondern schon überschritten, so daß wir also mit Recht sagen können, daß auch das technische Personal heute im allgemeinen besser bezahlt ist als vor dem Kriege; zumindestens gilt das für Prag. Für die anderen Städte können wir eine Behauptung dieser Art aber nicht mit der Sicherheit wagen, da uns vollgültige Beweise hierzu fehlen.

Auf eine erwähnenswerte Einzelheit müssen wir hier noch hinweisen, die sich ausnahmslos in den Verträgen aus dem tschechischen Sprachgebiet findet. Es ist die Tatsache, daß diese in ihren Tarifen niemals einen Minimallohn für Küchenfleischer, Konditoren, Pâtissiers festsetzen,

vielmehr verweisen sie alle auf die entsprechenden Tarifverträge derjenigen Lebensmittelarbeiter, zu welchen die vorgenannten Berufsgruppen gehören. Dadurch wird zweifelsohne ihr hotelgewerbliches Lohnniveau von der Lohnbildung, die auf dem Arbeitsmarkt für diese Lebensmittelarbeiter vor sich geht, abhängig. Je nach der Lage des Arbeitsmarktes für diese Angestellten, an dem auch noch andere Gewerbe als Nachfrage auftreten, wird dann der Unternehmer des Hotelgewerbes gezwungen sein, einen höheren oder niedrigeren Lohn zu zahlen, wobei er auf dessen Bildung nur einen beschränkten Einfluß hat. Das rührt daher, daß den Küchenfleischern, Pâtissiers und Konditoren eben ein viel weiterer Markt für ihre Arbeitskraft zur Verfügung steht, als den Köchen und dem übrigen technischen Hilfspersonal des Hotelgewerbes, die allein auf die Hotellerie angewiesen sind.

Eine andere Besonderheit ist eine Bestimmung, die sich in den Karlsbader und Marienbader Verträgen befindet, und die darauf hinaus läuft, die Lohnhöhe von der Jahreszeit abhängig zu machen. Der Marienbader Vertrag von 1927 enthält zu diesem Zwecke eine Klausel, die besagt, daß im Winter nur halbe Löhne bezahlt werden, während der Karlsbader Vertrag von 1927 für den Winter (d. i. die Zeit vom 1. Oktober bis 15. April) nur eine Lohnherabsetzung von 15% festsetzt. Diese Bestimmung wird verständlich, wenn man im Zusammenhang mit ihr die Arbeitszeit betrachtet, die in beiden Verträgen, wie wir an anderer Stelle schon gesehen haben, während der Saison auf 60 Stunden wöchentlich festgesetzt wird, gegenüber 48 Stunden außer der Saison. Der Mehrlohn im Sommer ist also eine Art Ueberstundenentschädigung für die mehrgeleisteten 12 Wochenstunden. Interessant ist nur die verschiedene Bewertung, die die 12 Wochenstunden in zwei so nahe beieinander liegenden Kurstädten wie Marienbad und Karlsbad erfahren. Hier eine Lohnherabsetzung von 15, dort eine solche von 50%. Bei der Betrachtung dieser Tatsache liegt aber auch der Gedanke

nahe, daß man die Risikoprämie für eine eventuelle Stellenlosigkeit im Winter in Marienbad viel höher veranschlagt als in Karlsbad[8]).

Wir haben zu Beginn dieses Abschnittes gesehen, daß das technische Personal in der Hauptsache auf einen festen Barlohn angewiesen ist. Als Ausnahmen führten wir nur die Städte Reichenberg, Preßburg und Kaschau an. Um ein Beispiel der dortigen Regelung zu geben, wählen wir Reichenberg.

Nach dem Reichenberger Rahmenvertrag erhalten alle festbesoldeten Angestellten (technisches und Hilfspersonal ist dort miteinander gemischt und nicht zu trennen), außer ihren festen Grundlohn in bar noch 15% der absoluten Summe des vom Bedienungspersonal eingehobenen Bedienungsgeldes, auf das wir noch näher zu sprechen kommen werden. Die Aufteilung der 15% erfolgt nach Maßgabe der vertraglichen Mindestgehälter für jede Gruppe und hat wöchentlich zu geschehen. Wir sehen darin nichts anderes als eine Art Umsatzbeteiligung des Personals und können wohl begreifen, wenn man dem technischen Personal auch einen gewissen Teil davon zukommen läßt; denn wer wollte behaupten, daß dieses an einer Umsatzerhöhung nicht mindestens das gleiche Verdienst trifft, wie jeder anderen Personalkategorie. Wenn man nun tarifmäßig das technische Personal, das vorwiegend in der Küche tätig ist, im Bargrundlohn etwas schlechter stellt, als es sonst üblich ist, so besitzt es u. E. dasselbe Recht auf eine Umsatzbeteiligung wie das Bedienungspersonal. Von der Angestelltenseite scheint sich dieses System aber keiner besonderen Beliebtheit zu erfreuen, da man es allgemein als ein Mittel ansieht, den Koch zu Gunsten des Unternehmers im Gehalt zu verkürzen. Wir sehen aber nicht ein, warum das ein Schaden für den Koch sein muß, denn er gerade hat es ja in der Hand, durch seine Tüchtigkeit den Umsatz und damit

[8]) Vergl. S. 130.

seinen Bedienungsgeldanteil zu erhöhen. Unter Umständen kann eine Regelung, die auf die Beteiligung des technischen Personals am Bedienungsgeld hinausgeht, für beide Teile, Unternehmer und Angestellte, vorteilhafter sein als jede andere Entlohnungsart. Was den sehr subjektiven Vorwurf anlangt, den die Kellner bei solchen Gelegenheiten den Köchen machen, sie bezahlten diese mit aus ihrem Verdienst, so ist er so ungerechtfertigt und haltlos, daß sich eine Beschäftigung damit nach dem Vorhergesagten erübrigt.

Was nun den Naturallohn des technischen Personals anlangt, der in Form von Kost und Wohnung gewährt wird, so ist darüber nichts mehr zu sagen, denn er ist der gleiche wie bei allen anderen Personalkategorien. Wir verweisen deshalb auf das beim Naturallohn des Bedienungspersonals Gesagte.

Die Entlohnung der Kochlehrlinge und -lehrmädchen sei ebenfalls noch erwähnt. Im allgemeinen erhalten sie außer Kost und Wohnung einen entsprechenden Barersatz, keinen festen Barlohn. Einzig und allein der Karlsbader Vertrag setzt eine Barentlohnung in der Höhe von 48 bis 76 Kč. monatlich für alle drei Betriebsgrößen fest. Auch sie weist gegenüber 1923—1925 eine Erhöhung um 8—12 Kč. auf, welche im Jahre 1926 durchgeführt wurde.

4. Beim Hilfspersonal.

Zu dieser Personalkategorie gehören: Küchen- oder Dienstmädchen, Concièrges, Portiers, Hausmeister, Nachtportiers, das gesamte Hallenpersonal, ferner die Stuben- oder Hausmädchen.

Sind wir in der Lage gewesen aufzuzeigen, daß das Bedienungspersonal in seiner Entlohnungsform vorwiegend dem Trink- oder Bedienungsgeld, das technische Personal aber dem festen Bargrundlohn ohne Beteiligung am Trink- oder Bedienungsgeld zuneigt, so können wir eine so klare Teilung beim Hilfspersonal kaum durchführen. Es liegt

in der Eigenart dieser Personalkategorie, daß eine einheitliche Entlohnungsart bei den Verhältnissen, wie sie heute herrschen, nicht angängig ist. Das Hilfspersonal ist in den verschiedensten Teilen des Hotels beschäftigt und wird zum großen Teil zu wenig qualifizierten Diensten herangezogen. In der Hauptsache werden wir aber doch eine Richtlinie, die maßgebend ist für die Entlohnungsart dieser Personalklasse, finden können. Man wird nämlich, ohne in einen zu großen Fehler zu verfallen, sagen können, daß derjenige Teil des Hilfspersonals, der mit den Gästen des Hotels in direkte Berührung kommt, vorwiegend auf Trink- oder Bedienungsgeld angewiesen, während der Teil, der nicht mit den Gästen direkt in Berührung kommt, mit einem festen Grundlohn bedacht ist. Oder m. a. W.: Das dem Bedienungspersonal näherstehende Hilfspersonal sieht seinen Hauptlohn in den Trinkgeldern, das dem technischen Personal näherstehende aber ist fest entlohnt und bezieht nur ausnahmsweise ein Trinkgeld oder einen Anteil am Bedienungsgeld.

Ueber die einzelnen Löhne der der Kategorie des Hilfspersonals zugehörenden Hotelangestellten gibt uns wieder unsere Tabelle Nr. 4 genaueren Aufschluß. Die eben erkannten Grundlinien für den Entlohnugsmodus lassen sich an Hand dieser Tabelle ohne Mühe feststellen. In besonderer Reinheit sehen wir die Teilung, die wir gemacht haben, bei den Löhnen in der Marienbader Hotellerie. Auch die Karlsbader läßt noch ein ziemlich klares Bild zu. Weniger deutlich sind Prag und Preßburg, denn dort zeigt sich schon sehr ausgeprägt die Tendenz, auch dem Hilfspersonal, das in der Hauptsache auf Trinkgeld angewiesen ist, einen festen Bargrundlohn zu verschaffen, was u. E. damit zusammenhängt, daß beim Abschluß der Tarifverträge in den betreffenden Gehilfenversammlungen die sozialistisch gesinnten Angestellten, wie sie der Zentral-

verband (U. S. H. P.) unter seine Fahnen sammelt, einen maßgebenden Einfluß ausgeübt haben.

Gegenüber den Karlsbader Bargrundlöhnen sind die Prager doch teilweise hoch zu nennen, denn oft erreichen sie mehr als das Doppelte von deren Höhe (z. B. für Concièrge, Portier, Hausmeister). Vollständig frei von Bargrundlöhnen für das Hilfspersonal, das mit den Gästen in Berührung kommt, ist nur, wie schon betont, Marienbad. Auch Karlsbad zeigt schon deutlich die anscheinend von Prag ausgehende Tendenz, auch für das Hilfspersonal, das dem Bedienungspersonal näher steht, einen festen Grundlohn einzuführen. Dieser ist weitgehend auch schon die übrige Provinz gefolgt, wie die Verträge von Preßburg, Mährisch-Ostrau und Brünn (die beiden letzteren enthält unsere Tabelle nicht), sowie der Reichenberger Rahmenvertrag beweisen.

Eine eigenartige Entlohnungsart, die sich auch in der Provinz durchzusetzen beginnt, zeigt der Karlsbader und Marienbader Vertrag. Dort erhalten nämlich die Hausmeister noch für jedes besetzte Bett pro Uebernachtung und Person 1 Kč., desgleichen die Stubenmädchen; hier ist die gleiche Regelung getroffen, nur mit dem Zusatz, daß während der Räumungsarbeiten (also unmittelbar vor und nach der Saison) der Hausmeister einen festen Lohn von 80 Kč. monatlich, das Stubenmädchen aber einen solchen von 40 Kč. erhält. Das hat gegenüber der Karlsbader den Vorteil, daß auch zu einer Zeit, wo so gut wie keine Uebernachtungen mehr zu verzeichnen sind, und keine Aussicht auf Trinkgelder mehr vorhanden ist, diese Hilfspersonen doch auf einen gewissen Mindestverdienst rechnen können. Für den Hotelier hat die Regelung das Gute, daß ihm Hausmeister und Stubenmädchen auch noch während der Räumungsarbeiten bleiben und ihm nicht nach Beendigung der Saison weglaufen. Im Vergleich mit den sehr kleinen Grundlöhnen dieser beiden Personalklassen, Stubenmädchen und Hausmeister, in der Höhe von 16 bzw. 24 Kč. monatlich, die Karlsbad besitzt, sind die Marienbader Löhne doch bedeutend besser, denn auch in Karlsbad wird das Stubenmädchen oder der Hausmeister kaum noch nennenswerte Trinkgelder erhalten, wenn einmal die Saison geschlossen ist und die Räumungsarbeiten beginnen.

Was die nominale Höhe der Grundlöhne anlangt, so steht auch hier wiederum Prag an der Spitze. Berücksichtigt man aber, daß Karlsbad und Marienbad den mehrmals genannten Personalklassen auch noch 1 Kč. für jede Uebernachtung geben, so wird man leicht einsehen, daß die Löhne in den beiden letztgenannten Städten während der Saison doch bedeutend höher als in Prag sein müssen, oder wenigstens sein könnten. Allerdings darf man dabei nicht übersehen, daß auch in Prag das Bedienungspersonal noch bedeutende Trinkgelder erhält. Auf das ganze Jahr berechnet, wird wohl Prag günstiger für den Angestellten hinsichtlich seiner Entlohnung sein, als die beiden Kurstädte. Die niedrigsten Bargrundlöhne für das Hilfspersonal haben Preßburg und Reichenberg. Während in jener Stadt aber das Hilfspersonal ganz auf Trinkgelder angewiesen ist, treffen wir in dieser wiederum eine Regelung an, die in der Tschechoslovakei bis heute u. W. einzig dasteht. Der Reichenberger Vertrag gesteht nämlich auch demjenigen Hilfspersonal, das dem technischen Personal näher steht als dem Bedienungspersonal und daher mit dem Gaste in keine direkte Berührung kommt, einen Anteil am Bedienungsgeld zu. Die Regelung ist nur eine Konsequenz der Tatsache, daß nach dem gleichen Vertrage, wie wir schon an anderer Stelle gesehen haben, auch das technische Personal einen Anteil am Bedienungsgeld erhält. Als solche ist sie auch verständlich. So bekommen die Küchenmädchen einen Teil von den 15% der absoluten Höhe des Bedienungsgeldes, die dem gesamten technischen Personal zugestanden sind (nach dem Vertrag sog. «festbesoldetes Personal»). Ihre Verteilung zwischen dem eigentlichen technischen Personal und dem ihm nahe-

stehenden Hilfspersonal ist von Betrieb zu Betrieb verschieden.

Die Hausmeister, Diener und Stubenmädchen, die ihrem Wesen nach wiederum dem Bedienungspersonal näherstehen, erhalten zusammen 20% der Zimmerrechnung als Bedienungsgeld, die auf die einzelnen Personen nach einem für jeden Betrieb festzusetzenden Schlüssel aufzuteilen sind. Was die Kritik dieses Lohnsystems anlangt, so können wir in der Hauptsache nur die Gründe analog geltend machen, die wir schon bei der Verteidigung des Anteils des technischen Personals am Bedienungsgeld vorgebracht haben[9]).

Auf die Naturalentlohnung einzugehen, die das Hilfspersonal wie alle anderen Personalklassen noch erhält, ist nicht mehr notwendig, da sie genau die gleiche ist wie bei den anderen Personalkategorien. Wir verweisen aus diesem Grunde auf das schon bei der Besprechung des Bedienungspersonals Ausgeführte.

5. Die Löhne der Aushilfsangestellten.

Es wäre ein vergeblicher Versuch, würden wir es hier unternehmen, für die einzelnen Personalklassen, soweit sie nur aushilfsweise angestellt werden, einen Durchschnitt für die Tschechoslovakei aufzustellen. Die Aushilfsarbeiten des Gastgewerbes sind in der Hauptsache von drei Faktoren abhängig, die in sich selbst und gegeneinander so variabel sind, daß es unmöglich ist, ein einheitliches Bild zu erhalten. Diese sind:

1. die Art des Betriebes selbst,
2. die Qualifikation des Angestellten, der aushilfsweise Beschäftigung findet, und
3. die Art der Veranstaltung, zu welcher Aushilfsarbeit herangezogen werden muß.

Gewiß wird man in bestimmten Betrieben Angestellte, die nicht eine bestimmte Qualifikation aufweisen, kaum als

[9]) Vergl. S. 133/34.

aushilfsweise Kräfte anstellen; auch wird der Grad der gesellschaftlichen Qualität der Veranstaltung in den einzelnen Betrieben eine obere und untere Grenze haben; aber wo ist diese zu ziehen? Für den einzelnen Betrieb ist dies relativ leicht möglich, sehr schwer aber für die ganze Hotellerie, denn man müßte ebensoviel Gruppen als es überhaupt Betriebe gibt, bilden. Das Bedienungspersonal, das aushilfsweise Verwendung findet, sind meist ehemalige Kellner, die ihren Beruf gewechselt haben und zu einem anderen übergegangen sind, oder es sind solche Personen, die keine eigentliche Lehrzeit als Kellner hinter sich haben, sondern einen anderen Hauptberuf ausüben und meist Samstag und Sonntag in den Hotels bei Veranstaltungen, die ein weniger geschultes Personal verlangen, aushelfen. Auch augenblicklich stellenlose Kellner kommen als Aushilfskräfte in Betracht. Aehnlich liegen die Verhältnisse beim Hilfspersonal, soweit keine besonderen Qualifikationen verlangt werden; wesentlich anders jedoch beim technischen Aushilfspersonal, insonderheit bei den Köchen. Hier bringt es die Natur der Beschäftigung mit sich, daß nur gelernte Köche als Aushilfspersonal angestellt werden können. Es handelt sich dann meist um solche, die im Augenblick keine Stellung haben oder für kurze Zeit von einem anderen Betrieb übernommen werden (sog. gegenseitige Aushilfe).

Die Kollektivverträge des Hotelgewerbes haben auch dieser Personalkategorie ihre Aufmerksamkeit geschenkt und die Aushilfslöhne geregelt. Dabei enthalten sie in der Regel eine ziemlich genaue Definition, was unter Aushilfsarbeit zu verstehen ist (z. B. Prag, Karlsbad). Andere geben keinen festen Begriff dafür (z. B. Marienbad, Reichenberg).

Der Prager Vertrag von 1926 honoriert die Aushilfsarbeiten der Köche mit 70—120 Kč. pro Tag; die der Zahlkellner mit Rechnungsführung mit 30 Kč. an Wochentagen und 40 Kč. an Sonntagen, ohne Rechnungsführung mit 50 Kč. an Wochentagen und mit 60 Kč. an Sonntagen.

Für gewöhnliche Kellner wird einheitlich der Betrag von 80 Kč. täglich gezahlt. Das Aushilfspersonal der anderen Kategorien erhält eine tägliche Entlohnung, die um 50% größer ist als die der ständigen Angestellten. Bei einer Aushilfe von ununterbrochen 3—8 Tagen verringert sich der angeführte Betrag um 10%. Bei einer Aushilfe von mehr als acht Tagen Dauer erhält die aushilfsweise anstellte Person den tarifmäßigen Lohn seiner Angestelltenklasse, wie er sich bei ständiger Anstellung ergibt, plus einer Erhöhung von 20%. Zu Silvester gelten doppelte Tarife. Bei Banketten erhält der oben angeführte Tarif eine Erhöhung von 10 Kč. Kommt der aushilfsweise Angestellte in die Lage, ohne sein Verschulden die Arbeit nicht zu leisten, so erhält er eine Entschädigung von 10 Kč. und Ersatz des Fahrgeldes.

Nach dem Marienbader Vertrag von 1923—1927 betragen die Aushilfslöhne für Kellner, die keine feste Stellung haben, täglich 12 Kč., für den halben Tag 7 Kč. nebst freier Verpflegung und Anteil am Bedienungsgeld. Bei gegenseitiger Aushilfe der Betriebe gilt freie Vereinbarung. Köche und Köchinnen erhalten den doppelten monatlichen Grundlohn ihrer Tarifklasse, auf die Anzahl der aushilfsweise angestellten Tage bezogen.

In Karlsbad erhalten die Küchenchefs pro Tag 55 Kč., den halben Tag 30 Kč. Ein gewöhnlicher untergebener Koch oder eine solche Köchin erhält täglich 30 Kč., für den halben Tag 20 Kč. Kellner bekommen bei Bällen 12 Kč. zusätzlich 10% Bedienungsgeld vom Umsatz; bei Banketten (bei Halbtagszeit von 8—12 oder 2—6 Uhr) 8 Kč und 10% vom Umsatz. Für ständige Aushilfe ist Monatslohn zu zahlen. Beginnt eine Aushilfe um 2 Uhr mittags, endet um 6 Uhr abends und setzt um 8 Uhr abends fort, so ist Halbtags- und für die Nachtarbeit ganztägige Aushilfe zu zahlen; desgleichen, wenn sie um 8 Uhr früh beginnt, bis 12 Uhr mittags dauert und abends um 6 Uhr fortgesetzt wird. Was dem Karlsbader Vertrag hier eine Sonderstellung gegenüber den anderen Verträgen ein-

räumt, ist die für den Angestellten sehr günstige Bestimmung, daß aushilfsweise Nachtarbeit, selbst wenn die Arbeitszeit dabei nur einer halbtägigen am Tage entspricht, so bezahlt wird, als ob ein ganzer Tag gearbeitet worden wäre.

Der Preßburger Vertrag von 1920 trifft eine dreifache Einteilung der Aushilfsarbeit; nämlich: solche für Stadtbetriebe, für Sommerbetriebe und solche für «besondere Gelegenheiten», wie Bälle, Hochzeiten, Bankette usw. Die nachstehende Tabelle gibt uns Aufschluß über die Lohnhöhe bei den einzelnen Arbeiterkategorien:

Tabelle 3.

Aushilfslöhne nach dem Preßburger Tarifvertrag von 1920.

Art der Aushilfe	Stadtbetriebe	Sommerbetriebe	Besondere Gelegenheiten
Zuträger oder Speisenträger	16,—	24,—	28,—
Köche aller Art	32,—	40,—	44,—
Köchinnen	28,—	36,—	40,—
Kaffeekoch oder -Köchin .	28,—	36,—	40,—
Kassierin	24,—	32,—	36,—
Alle übrigen Kategorien .	20,—	28,—	32,—

Neben diesen in der Tabelle aufgeführten Bargrundlöhnen erhalten die Angestellten noch Kost, oder falls diese nicht gegeben wird, einen Barersatz dafür von täglich 12 Kč. Sommerbetriebe, die mehr als 5 km von der Stadt ab liegen, zahlen außerdem für den Tag 8 Kč. und für die Stunde 1 Kč. mehr. Warum diese Bestimmung noch getroffen wurde, scheint uns unklar; vielleicht, um den Angestellten die Möglichkeit zu geben, die Verkehrsgelegenheit damit zu bezahlen. Aber warum setzt man dann den Lohn für Tag und Stunden fest und gibt nicht die Entschädigung so, daß sie den Fahrpreis, der doch aufgewendet werden muß, ob man nun eine oder acht Stunden arbeitet, deckt? Dauert die Aushilfe sieben Tage ununterbrochen, so treten an Stelle der Aushilfslöhne die Wochenlöhne.

Der Brünner Vertrag von 1920 enthält folgende Aushilfslöhne: Kellner beziehen bei Bällen und Feierlichkeiten, feierlichen Gastmählern, wenn sie Rechnung führen, 20 Kč., wenn sie keine führen 30 Kč. täglich. Zahlkellner erhalten an Wochentagen bei Rechnungsführung 15 Kč., ohne Rechnungsführung 25 Kč. An einem Sonntag und Feiertag bekommen sie bei Rechnungsführung 20 Kč. und ohne Rechnungsführung 30 Kč. täglich. Köche haben gewöhnlich 40 Kč., bei Banketten und Gastmählern 60 Kč.; Köchinnen 35 Kč. Alle Aushilfskräfte erhalten, sofern sie länger als sechs Stunden arbeiten, außer der üblichen Kost nach 12 Uhr abends noch ein zweites Nachtmahl oder 5 Kč. als Ersatz dafür. Falls das bestellte Personal seine Arbeit ohne eigenes Verschulden nicht verrichten kann, erhält es eine Entschädigung von weiteren 5 Kč.

Der Vertrag von Mährisch-Ostrau aus dem Jahre 1919 enthält keine ziffernmäßigen Aushilfslöhne, er begnügt sich vielmehr damit, zu bestimmen, daß Löhne für aushilfsweise Angestellte nicht durch ständig Angestellte gezahlt werden können, selbst wenn im Falle einer Erkrankung oder einer Behinderung der ständig Angestellte die Arbeit zu leisten verhindert ist. Desgleichen stellt der Reichenberger Rahmenvertrag keine besonderen Lohnsätze für die Aushilfsarbeiter auf. Er setzt vielmehr den Aushilfsangestellten dem Ueberstundenarbeiter gleich und bestimmt, daß für beide der Ueberstundenlohn zu zahlen sei, der für jede angefangene Stunde berechnet, uns im folgenden Abschnitt beschäftigen wird.

6. Die Ueberstundenlöhne.

Das Grundsätzliche über die Ueberzeitarbeit im Gastgewerbe haben wir schon an anderer Stelle dargelegt. Hier bleibt uns nur noch übrig, die Ueberstundenlöhne, soweit sie in den Tarifverträgen enthalten sind, kurz darzustellen[10]). Wo keine Tarifverträge bestehen und die achtstündige

[10]) Vergl. S. 102 ff.

Arbeitszeit nicht so scharf eingehalten wird, wie in den Gegenden, die den Kollektivverträgen unterliegen, erfolgt eine Bezahlung der Ueberstunden nicht.

Die Städte, deren Hotellerie unter der Herrschaft eines Kollektivvertrages steht, zeigen die folgenden Verhältnisse:

In Prag wird die Entlohnung für eine Stunde Ueberzeit nach dem Vertrag von 1926 folgendermaßen berechnet: es wird der Wert des wöchentlichen Natural- und Geldlohnes durch 48 geteilt und der so erhaltene Betrag, der naturgemäß bei jeder Angestelltenkategorie verschieden ist, stellt die Ueberstundenentlohnung für eine Stunde Ueberzeit dar. Bei ihrer Berechnung gilt jede angefangene halbe Stunde als ganze halbe Stunde. Der Ueberzeitlohn ist bei der nächsten Auszahlung zu entrichten, und der Anspruch des Angestellten erlischt darauf, wenn er ihn dann nicht geltend macht.

Eine eigenartige Regelung treffen die Karlsbader Verträge von 1923—1927. Nach ihnen erhalten alle Beamten, Köche, Köchinnen und fixbesoldeten Kellermeister, die nur einen Minimallohn beziehen, für die Zeit vom Juni bis August 70 Ueberstunden im Pauschal monatlich gutgeschrieben, die nach der Gehaltstabelle des Kollektivvertrages verrechnet werden. Die Ueberstundenpauschale beträgt nun bei einem Monatslohn von:

50,— Kč.:	13,46 Kč.	500,— Kč.:	134,60 Kč.
100,— -	26,92 -	600,— -	161,52 -
200,— -	53,84 -	700,— -	211,90 -
300,— -	80,76 -	800,— -	215,36 -
400,— -	107,68 -	1200,— -	323,04 -

In die Ueberstunden fällt der Ruhetag nicht. In Jahresgeschäften erhalten die in Betracht kommenden Angestelltenkategorien auch in den übrigen Monaten des Jahres eine Vergütung für die geleisteten Ueberstunden, aber nur solange, als sie länger als 12 Uhr nachts im Dienst stehen.

Die Ueberstundenpauschale in dieser Form ist für die Angestellten immerhin ein zweischneidiges Schwert.

Dasselbe gilt auch vom Unternehmer. Auf den Tag ausgerechnet, würde sie einer bezahlten Ueberzeit von 2⅓ Stunden gleichkommen. Es frägt sich nun, wie die tatsächlichen Arbeitsverhältnisse im allgemeinen sind. Arbeitet der Angestellte mehr als 2⅓ Stunden täglich über die acht obligatorischen Stunden, so kommt er zweifelsohne zu Schaden, umgekehrt trägt der Hotelier einen empfindlichen Verlust, wenn er 2⅓ Ueberstunden bezahlen muß, ohne daß sie ihm geleistet werden. Da aber diese Regelung in allen Karlsbader Verträgen seit 1923 unverändert beibehalten wurde, so ist anzunehmen, daß sowohl die Angestellten als auch die Unternehmer damit zufrieden sind, und daß keine wesentlichen Mißstände vorkommen. Etwas sehr seltsam erscheint uns die Art der Berechnung der Ueberstundenentlohnung. Sie schwankt nämlich immer um 26—27% des Monatslohnes. Warum eine solche Berechnungsart gewählt wurde, konnten wir leider nicht erfahren. Wert, registriert zu werden, ist auch der Umstand, daß nur diejenigen Angestellten die Ueberstundenentlohnung erhalten, die den Minimallohn des Vertrages bekommen, nicht aber diejenigen, die mehr beziehen. Das scheint damit zusammenzuhängen, daß ein Angestellter, den man höher als im Kollektivvertrag vorgesehen bezahlt, eine solche Vertrauensstellung einnimmt, daß ihm auch zugemutet werden kann, ohne Entlohnung täglich eventuell mehr als acht Stunden zu arbeiten. Daß diese Ansicht ganz der Auslegung des Gesetzes über den Achtstundentag entspricht, haben wir schon einmal gesehen[11]). An dieser Stelle ist ferner noch eine besondere Bestimmung des Karlsbader Vertrages zu erwähnen, die sich in dieser Art nirgends mehr vorfindet, und die die Sonderleistungen der Hotelhausmeister und Kaffeemädchen anlangt. Jene erhalten nämlich für nächtliche Separatarbeiten in den Gastlokalitäten, wie in Speise- und Kaffeesälen (z. B. Teppichreinigen, Parkettputzen usw.) außer der gewöhnlichen Entlohnung

[11]) Vergl. S. 105/06.

noch 2 Kč. pro Stunde; diese erhalten für Arbeiten in der Vor- und Nachsaison außer der Verpflegung wöchentlich 40 Kč.

Der Preßburger Vertrag von 1920 setzt die Löhne für jede Ueberstunde gesondert fest, und zwar macht er dabei einen Unterschied zwischen solchen Ueberstunden, die von ständigen und solchen, die von aushilfsweise Angestellten geleistet werden. Bei jenen beträgt die Ueberstundenentlohnung 12—15 Kč., bei diesen 3,50—7,— Kč. für eine Stunde. Verglichen mit den Karlsbader Pauschalbeträgen sind die Preßburger Ziffern sehr hoch zu nennen. In Karlsbad bekommt nämlich der höchstbezahlte Angestellte mit 1200 Kč. monatlichem Gehalt, bei pauschaler Ueberstundenentlohnung für die Ueberstunde ungefähr 4,61 Kč. (unter der Voraussetzung, daß gerade 70 Ueberstunden geleistet werden), das sind 30,7% des Ueberstundenlohnes des bestbezahlten Preßburger Angestellten. Bei so großen Ueberstundenlöhnen ist anzunehmen, daß der Unternehmer nur im äußersten Falle Ueberstunden von seinem Personal verlangen wird, und das scheint auch der Zweck der Uebung zu sein: die Ueberstundenarbeit auf diese Weise so selten als möglich zu machen.

Nach dem Reichenberger Vertrag wird jede Ueberstundenarbeit gesondert entlohnt, wobei jede angefangene Stunde als volle Stunde gerechnet wird. Ueberstundenarbeit darf vom Angestellten nicht verweigert werden. Bei der Bezahlung wird, entsprechend der ganzen Struktur des Vertrages, darauf abgestellt, ob ein Angestellter in der Hauptsache auf Bedienungsgeld angewiesen ist oder nicht, und hierin stellt er eine gewisse Neuheit gegenüber allen anderen Verträgen dar, die bei der Ueberstundenentlohnung meist auf die Qualifikation, wie sie sich im Mindestlohn ausdrückt, Rücksicht nehmen. Nach diesem Vertrage erhalten nun die auf das Bedienungsgeld angewiesenen Personalklassen mindestens 2 Kč. pro Stunde. Die festbesoldeten männlichen Angestellten 3 Kč. und die festbesoldeten weiblichen Personen 1,50

Kč. In gleicher Weise, wie die Ueberstundenarbeit, wird die Aushilfsarbeit nach dem Reichenberger Vertrag bezahlt[12]).

Eine sehr oberflächliche Regelung der Bezahlung der Ueberstundenarbeit trifft der Mährisch-Ostrauer Vertrag von 1919, indem er nämlich für alle Personalkategorien ohne Unterschied der Qualifikation als Ueberstundenentlohnung 1,50 Kč. pro Stunde festsetzt. Wenn man die verschiedenen Qualifikationen berücksichtigt, die das Hotelgewerbe von seinen Angestellten verlangt und verlangen muß, und die von der niedrigsten des ungelernten Hausdieners oder Küchenmädchens bis zu den außerordentlich hochqualifizierten Leistungen eines Empfangs- oder Küchenchefs alle nur möglichen Abstufungen durchlaufen, scheint uns diese Regelung derartig grob, oberflächlich und alle tatsächlichen Verhältnisse verkennend, daß sich eine Kritik daran als überflüssig erweist. Es dürfte der starke sozialistische Einschlag des Jahres nach dem Umsturz, gerade in einem solchen Industriegebiet wie Mährisch-Ostrau es ist, die Schuld an einer solchen Regelung tragen. Daneben bestimmt dieser Vertrag noch, daß die Anzahl der täglich zu leistenden Ueberstunden zwei nicht übersteigen darf.

Der Prager und Brünner Vertrag von 1920 befassen sich mit der Frage der Ueberstundenarbeit nur insoweit, als jeder für sich feststellt, daß die Ueberstundenzeit bezahlt werden muß, wobei die Entlohnung für eine Ueberstunde mindestens 1 Kč. zu betragen hat. Im allgemeinen sind jedoch die Ueberstunden nach Maßgabe der den Verträgen beigefügten Tarife zu bezahlen.

Von allen Kollektivverträgen, die uns vorliegen, übergeht nur einer, nämlich der Marienbader, die Entlohnung für die Ueberstundenarbeit. In ihm wird sie ausdrücklich der freien vertraglichen Uebereinkunft überlassen.

[12]) Vergl. S. 142.

Zur besseren Uebersicht und Zusammenfassung des in diesem Abschnitt über die Entlohnung des Hotelpersonals Gesagten lassen wir eine Tabelle folgen, in welcher alle Lohnverhältnisse der uns zur Verfügung stehenden Gesamtarbeitsverträge übersichtlich zusammengestellt sind[13]).

7. Die Trinkgeldfrage.

«Die Frage des Trinkgeldes ist in erster Linie eine solche der Moral und der Ethik des gastgewerblichen Angestellten.» Das ist durchwegs die Meinung der gastgewerblichen Literatur, die sich bis heute mit dem Thema befaßte. Ein großer Teil der Schriftsteller beleuchtet sie nur von dieser Seite, nur wenige sehen auch darin wirtschaftliche Interessen von Unternehmer und Angestellten. Zu letzteren gehört auch Glücksmann, der den ökonomischen Gründen, die für die Beibehaltung oder Abschaf-

[13]) Der großen Mannigfaltigkeit der Personalkategorien halber sehen wir uns veranlaßt, deren mehrere, die untereinander eng verwandt sind, zusammenzufassen. Dementsprechend war es uns auch nicht möglich, die Löhne für jede dieser Personalkategorien genau anzugeben, sondern wir sehen uns gezwungen, nur jeweils die Grenzen festzulegen, innerhalb welcher sich die Löhne der in Frage stehenden zusammengefaßten Kategorien bewegen. Einzig bei Karlsbad sind wir in der Lage, genaue Ziffern, selbst für die Groß-, Mittel- und Kleinbetriebe, anzugeben. Das hat seinen Grund darin, daß einmal Karlsbad in der Detaillierung seiner Löhne mit am weitesten gegangen ist, und zweitens hat uns das Schema des Karlsbader Tarifvertrages das Muster zur Aufstellung unserer Personalkategorien gegeben. Im übrigen beschränken sich aber auch einige Tarifverträge darauf (Prag, Marienbad), statt eines, zwei Minimallöhne in den einzelnen Personalklassen anzugeben, was zur Folge hat, daß es den einzelnen Hoteliers ermöglicht ist, ihre Löhne besser ihren Betrieben anzupassen. Bei starren Summen wäre dies nicht möglich, denn dort würden Klein-, Mittel- und Großbetriebe alle als gleich leistungsfähig hinsichtlich der Bezahlung ihres Personals angenommen, was augenscheinlich nicht der Fall ist, da der Großbetrieb an die Fähigkeit und Arbeitskraft seiner Angestellten weitaus höhere Anforderungen stellen muß, als der Klein- und Mittelbetrieb. Dadurch rechtfertigt sich auch, daß das in diesen Betrieben angestellte Personal höhere tarifmäßige Minimallöhne verlangen kann, als das minderqualifizierte Personal der Mittel- und Kleinbetriebe.

Tabelle 4.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Personalkategorie	Prag			Marienbad		Karlsbad			Preßburg		Reichenberger Rahmenvertrag
	1912	1920	1926[10])	1923—26	1927	1923—25	1926	1927	1919	1920	
	in österreich. Kronen	in tschecholovakischen Kronen									
						Betrieb	Betrieb	Betrieb			
						groß / mittel / klein	groß / mittel / klein	groß / mittel / klein			
I. Ständiges Personal:											
a) Bedienungspersonal:											
Ober- od. rechnungsführender Zahlkellner . . .	20	30—50	50—70	ohne festen Gehalt	wie 1923 bis 1926	— / — / —	— / — / —	— / — / —	120—140	80	84 % des Bedienungsgeldes Kellnerlehrlinge 1 % [11])
Servierkellner od. Kellnerin	30—50	320—400	760—920	75		80 / 64 / 64	80 / 64 / 64	80 / 64 / 64	140	200	
Chef de rang	—	—	760—920	—		80 / 64 / 64	80 / 64 / 64	80 / 64 / 64	140	—	
Commis de rang . . .	—	180	320—600	—		80 / 64 / 64	80 / 64 / 64	80 / 64 / 64	100	—	
Getränkekellner oder Getränkekellnerin . . .	30 - 40	—	320—600	40—60		56 / 44 / 44	56 / 44 / 44	56 / 44 / 44	80	80	
Zimmerkellner od. Zimmerkellnerin	—	—	—	80		104 / 88 / 88	104 / 88 / 88	104 / 88 / 88	80	80—200	
b) technisches Personal:						[4])	[4])	[4])			
Küchenchef	—	720—1200	840—1520	1000—1600	1600—2500	1280 / 960 / 800	1536 / 1152 / 960	1843 / 1382 / 1152	800	1000	
I. Koch oder alleinstehender Koch	—	[9]) 600—1000	[9]) 680—1360	500—900	1200—1400	800 / 600 / 480	960 / 720 / 576	1152 / 864 / 691,2	600	680	500 [12])
II. Koch	—	600—800	680—1140	400—650	800—1200	480 / 400 / —	576 / 480 / —	691 / 576 / —	—	520	
III. Koch	—	600—720	680—920	240—400	500 - 800	— / — / —	— / — / —	— / — / —	—	280	
Konditor oder Pâtissier .	—	[8]) —	[8]) —	400—700	600—1000	600 / 480 / 400	720 / 576 / 480	864 / 691,2 / 576	—	[8]) —	500 [12])
Koch nach der Lehre . .	60	320—400	380—460	240	300—400	320 / 200 / 200	384 / 240 / 240	460.8 / 288 / —	—	200	—
Küchenfleischer	—	[8]) —	[8]) —	300—600	400—800	320 / 240 / 240	384 / 288 / 288	460.8 / 345.6 / —	—	[8]) —	—
Chef- oder I. Köchin oder selbständige Köchin . .	—	400	460 580	nach freiem Übereinkommen	600 - 1000	400 / 320 / 320	480 / 384 / 384	480 / 384 / 384	400	480	250 [12])
Mehlspeisköchin . . .	—	180—240	220 - 300	300—500	600 - 800	320 / 280 / 280	384 / 336 / 336	384 / 336 / 336	200	200	140—250 [12])
Personal-, Salat- oder Gemüsekoch oder -Köchin	—	160—200	240—300	200—350	300—500	320 / 280 / 280	384 / 336 / 336	384 / 336 / 336	140	—	
Kaffeekoch- oder -Köchin	—	200—300	280—400	Hotel: 225—300 Café: 300—350	300—500 350—600	240 / 200 / 180	288 / 240 / 216	288 / 240 / 216	160—220	240—400	150-200 [12])
Kochlehrling oder Lehrmädchen im 3.—4. Jahr	—	—	—	—	—	40—64 / 40—64 / 40—64	48—76 / 48—76 / 48—76	48—76 / 48—76 / 48—76	—	—	—
Schankkellner oder Kellermeister	50—70	480—600	1200	[6]) 150	wie 1923—26	800 [2])	960 [2])	960 [2])	320	320	—

Anmerkungen

1) Ferner erhält der Hausmeister noch 1 K. pro vermietetes Bett und Tag.

2) Gilt nur für solche Kellermeister, die keine Prozente am Verkauf von Speisen u. Getränken haben. Für die andern gilt freie Vereinbarung.

3) Ferner erhalten die Stubenmädchen noch 1 K. pro vermietetes Bett u. Tag.

4) Er muß mindestens zwei Köche od. Köchinnen unter sich haben.

5) Hausmeister u. Stubenmädchen erhalten zusammen noch 2 K. pro besetztes Bett u. Tag; ferner: a) der Hausmeister erhält während der Räumungsarbeiten einen Monatslohn von 80 K., während der Saison ist sein Gehalt abhängig von der freien Vereinbarung; b) das Stubenmädchen erhält während der Räumungsarbeiten einen festen Lohn von 40 K., während der Saison gilt freie Vereinbarung. Ein evtl. notwendiger Vizehausmeister ist vom Prinzipal anzustellen, jedoch hat er sich wegen des Lohnes mit dem Hausmeister auseinandersetzen.

6) Dieser Monatslohn gilt nur für den Schankkellner, wenn dieser kein Bier auf Rechnung hat. Ist dies der Fall, so erhält er per ausgeschenkten hl 6 Kc. Sonst unterliegt deren fester Lohn der freien Vereinbarung.

7) Nebst freier Verpflegung u. Prozentanteil. Bei gegenseitiger Aushilfe der Betriebe ist die Entlöhnung der freien Vereinbarung überlassen.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Personalkategorie	Prag			Marienbad		Karlsbad			Preßburg		Reichenberger Rahmenverband
	1912	1920	1926[10])	1923—26	1927	1923—25	1926	1927	1919	1920	
	in österreich. Kronen	in tschechoslovakischen Kronen									
						Betrieb	Betrieb	Betrieb			
						groß / mittel / klein	groß / mittel / klein	groß / mittel / klein			
c) Hilfspersonal:											
Küchen- oder Dienstmädchen	--	120—160	200—220	120—180	von 150,— an aufwärts	128 / 128 / 128	128 / 128 / 128	128 / 128 / 128	80	100—140	80 [12])
Concièrge, Portier oder Hausmeister	—	240	200—280	5a) ohne festen Gehalt	wie 1923—26	[1]) 24 / 24 / 24	24 / 24 / 24	24 / 24 / 24	80	80	100 [13])
Nachtportier	—	—	—	„		120 / 120 / 120	120 / 120 / 120	120 / 120 / 120	—	—	—
Hallenpersonal	—	140—200	168—320	„	wie 1923—26	nur Trinkgeld			80	100	— [13])
Stubenmädchen und Hausmädchen	10—30	40—140	48—240	5b) „		[2]) 16 / 16 / 16	[3]) 16 / 16 / 16	[2]) 16 / 16 / 16	80—120	100—140	— [13])
d) Kaufmänn. Personal: (sog. Hotelbeamte)											
Küchenkassier(in) . . .	—	160—200	300—320	300 - 500	wie 1923—26	328 / 280 / 280	320 / 280 / 280	320 / 280 / 280	140—160	300	140-220 [12])
Direktor oder I. chef de reception	—	freie Vereinbarung	freie Vereinbarung	von Kc. 400,— aufwärts nach freier Vereinbarung		1600,—	1600,—	1600,—	freie Vereinbarung	wie 1919	freie Vereinbarung ohne Anteil am Servier- od. Zimmerbedienungsgeld
Hauptkassier oder kaufm. Buchhalter usw. . . .	—					1300,—	1300,—	1300,—			
Kontoristen(innen) und Journalführer	—					425,—	425,—	425,—			
Sekretär oder Hotelkassier	—					850,—	850,—	850,—			
II. Aushilfspersonal:											
Küchenchef	—	keine im Vertrag enthalten	70—100 pro Tag	doppelte Grundlöhne in Tage umgerechnet	wie 1923—26	pro Tag 55,— / pro 1/2 Tag 30,—	wie 1923 - 25	wie 1923—25	keine im Vertrag enthalten	für Stadtbetrieb 28—32 p. Tag f. Saisonbetriebe 36 bis 40 für Bälle etc. 40—44 p. Tag	Wie Ueberstundenlöhne [14])
Koch oder Köchin . . .	—					pro Tag 30,— / pro 1/2 Tag 20,—					
Kellner(innen)	—		Wochentag 30—80 Sonntag 40—80 per Tag	per Tag 12,— per 1/2 Tag 7,—	wie 1923—26	Bei Bällen 12,— + 10 Proz. Bei Banketts 8,— + 10 Proz.					Garantie von 50.- Mindestverdienst per Tag und Anteil am Bedienungsgeld des Serviersonals

8) Für Konditoren, Küchenfleischer, Patissiers, Heizer usw. gelten die Lohntarifverträge, die ihre Branche vorsieht. Als Minimallohn der dort festgesetzte Lohn.

9) Alleinstehender Koch in einem kleinen Betrieb nach freier Vereinbarung. Er unterliegt nicht diesen Sätzen.

10) In kleinen Unternehmungen, das sind solche, welche höchstens 5 Personen, Lehrlinge nicht eingerechnet, beschäftigen, wird der oben angeführte Minimallohn um 20% erniedrigt, wenn die Parteien es nicht vorziehen, freie Vereinbarungen zu treffen.

11) Kellnerlehrlinge erhalten außer dem Anteil am Bedienungsgeld eine monatliche Entschädigung vom Lehrherrn und zwar im ersten Jahre 20, im zweiten 30 und im dritten 40 Kc.

12) Zusätzlich einen von Betrieb zu Betrieb verschiedenen Anteil an den restlichen 15% des vom Bedienungspersonal eingehobenen Bedienungsgeldes.

13) Diese Gruppe von Angestellten erhält einen von Betrieb zu Betrieb verschieden hohen Anteil an dem in der Höhe von 20% der Zimmerrechnung eingehobenen Bedienungsgelde.

14) Siehe die Regelung der Ueberstundenentlohnung nach dem Reichenberger Mustervertrag auf S. 145.

fung des Trinkgeldes da und dort sprechen, einen weiten Raum in seinen Ausführungen gewährt[14]). Aber auch er scheint das Hauptgewicht auf die ethisch-sittliche Seite der Frage zu legen und die wirtschaftliche als sekundär in ihrer Bedeutung für das ganze Problem zu betrachten. Wir können diese Ansicht nicht ganz teilen, sondern glauben eher, daß auch das Trinkgeldproblem, wie alle anderen Lohnfragen, in erster Linie ein wirtschaftliches und in zweiter Linie erst ein ethisch-moralisches Problem ist. Wenigstens scheinen uns in der Tschechoslovakei die Gründe, die von beiden Seiten, Unternehmer und Angestellte, für seine Beibehaltung oder Abschaffung vorgebracht werden, eher rein wirtschaftlicher als moralischer Natur zu sein. Das hindert natürlich nicht, daß in der Beurteilung dieser Frage sittliche Ueberlegungen neben den wirtschaftlichen einherlaufen können.

Soweit wir die Verhältnisse im tschechoslovakischen Hotelgewerbe überblicken können, stellt sich die Frage von seiten der Angestellten folgendermaßen: «Erhalte ich bei Abschaffung des Trinkgeldes und Einführung einer anderen Entlohnungsart die gleiche absolute Lohnhöhe, oder ist seine Abschaffung gleichbedeutend mit der Herabsetzung meines Barlohnes?» Wir sehen also eine rein wirtschaftliche Ueberlegung. Der Unternehmer legt sich die Frage jedoch umgekehrt vor: «Wie stellen sich meine Lohnkosten bei Abschaffung des Trinkgeldes und seine Ersetzung durch ein anderes Entlohnungssystem, und wie wirkt diese Systemänderung in der Angestelltenentlohnung auf meinen Betrieb zurück?» Auch dieses ist eine rein wirtschaftliche Frage. Die Stellung dieser beiden Kategorien von Wirtschaftern zu diesem Problem unter den zwei genannten Gesichtspunkten zu beleuchten, wird im nachstehenden unsere Aufgabe sein.

Die im Oktober 1920 in Preßburg abgehaltene Konferenz der Hotel-, Gast- und Kaffeehausangestellten, auf deren Beschlüsse wir schon mehrere Male hinweisen konnten, trat für die Abschaffung des Trinkgeldes und Einführung des sog. «Deutschen Prozentsystems» ein. Nach diesem wäre eine gewisse Anzahl von Prozenten der Rechnung zuzuschlagen und der so berechnete Anteil vom Unternehmer nach einem bestimmten Schlüssel auf die ehemals Trinkgeld beziehenden Angestellten aufzuteilen. Als allgemeine Trinkgeldablösung wurde damals für die Speisesäle, Restaurants und Kabarets 10%, für die Kaffeehäuser und Bars 15%, und für die Hotels 25% des Rechnungsbetrages vorgeschlagen. Oberkellner, Zahlkellner, Portiers und Stubenmädchen mit Rechnungsführung sollten überall um 2%, von der absoluten Summe des Bedienungsgeldes gerechnet, mehr bekommen als die übrigen Angestellten. Ferner sollten die Weinburschen mit 2% von der Gesamtsumme des eingenommenen Bedienungsgeldes bei der Verteilung bedacht werden. In Hotelbetrieben wäre das 25%-Bedienungsgeld nebst dem Grundgehalt — Kost, Quartier und allfällige Putzgelder — wöchentlich auszuzahlen. In allen anderen Betrieben wären die 10 bzw. 15% vom Arbeitgeber täglich an das Personal abzurechnen. Die Trinkgeldannahme sollte aber inskünftig bei Strafe der sofortigen Entlassung verboten werden. Die Konferenz ging aber noch weiter, indem sie feststellte, daß dieses Bedienungsgeldsystem, welches in seiner Höhe zweifelsohne von der Konjunktur im Hotelgewerbe abhängig ist, auch für die Dauer nicht geeignet sei, den Angestellten vor Schädigungen infolge langer Arbeitszeit und vor Arbeitslosigkeit zu schützen. Deshalb betrachtete sie es nur als Uebergangsmittel zur festen Entlohnungsform, wobei sie aber eine geringe Umsatzbeteiligung der Angestellten am Betriebe dennoch durch einen Zusatz nicht ganz ausschloß. Soweit die Forderungen, an denen aber doch beträchtlich abgestrichen werden mußte.

Es erfolgte zwar eine vorübergehende Mobilisierung der Gehilfenschaft aller, auch der wirtschaftsfriedlichen Ver-

[14]) R. Glücksmann: «Privatwirtschaftslehre usw.» a. a. O., S 91 ff. »Das Gaststättenwesen», a. a. O., S. 113, 259 und 272 ff. Stuttgart 1927.

bände; durchdringen konnte aber damals die Bewegung anscheinend nur in Prag. Hier kam es im Jahre 1921 zu einem Streik der Hotelangestellten, der von den Unternehmern mit der Aussperrung der gesamten Angestellten beantwortet wurde. Er wurde von den Angestellten verloren, und das Trinkgeldsystem, von den Unternehmern stark befürwortet, blieb bestehen. Seither wurde u. W. keine besondere Anstrengung mehr gemacht, um eine Aenderung herbeizuführen, wenn auch die Angestelltenverbände formell alle auf der Basis der Trinkgeldabschaffung stehen. Die Bewegung scheint also in der Angestelltenschaft selbst nur ungenügend fundiert gewesen zu sein. Tatsächlich ist der Angestellte im großen und ganzen im heutigen tschechoslovakischen Hotelgewerbe der Meinung, daß eine Abschaffung des Trinkgeldes seine materielle Schlechterstellung zur Folge haben müßte. Das ist eine Ueberzeugung, die durch nichts zu beweisen ist, aber sie ist so stark, daß in den weitaus größten Gebietsteilen der Tschechoslovakei, soweit sie von keinem anders lautenden Arbeitsvertrag erfaßt sind, die Einführung des Bedienungsgeldes auf einen sehr großen Widerstand stieße. Ohne Frage ist scheinbar das Gros der Angestellten für eine endgültige Regelung in der Tschechoslovakei heute noch nicht reif, und die moralischen Gründe, die man allgemein gegen das Trinkgeld ins Treffen führte, waren alle zusammen nicht so stark, wie die Furcht vor einer materiellen Schlechterstellung des Angestellten im Falle seiner Abschaffung. Die Führer, sicherlich geleitet von den besten und moralisch höchststehenden Ueberlegungen, wurden von dem Großteil ihrer Gefolgschaft verlassen.

Für eine Schlechterstellung des Personals bei Abschaffung des freien Trinkgeldes spricht einmal der Grund, daß die Unternehmer wahrscheinlich niemals solche Löhne bewilligen würden, wie sie die Trinkgelder brachten, und dann würde der Angestellte sofort auf seine achtstündige Arbeitszeit pochen, was er jetzt im Interesse seiner Entlohnung in den meisten Betrieben nicht tun kann, da ihm mit den verlorenen Stunden auch ein beträchtlicher Teil seiner aus Trinkgeld bestehenden Entlohnung verloren ginge.

Die Haltung der Arbeitgeberverbände in der Tschechoslovakei zu dieser Frage ist wie die der Angestellten, auch nicht einheitlich. Der Svaz Hotelierů, der in der Hauptsache die Hoteliers des tschechischen Sprachgebietes vertritt, erklärt sich im Prinzip gegen das feste Bedienungsgeld und befürwortet das freie Trinkgeld. Die Gründe, die er für diese Ansicht angibt, sind kurz die folgenden: der Angestellte sei mit diesen 10% Bedienungsgeld nicht zufrieden; er glaubt, daß er dabei zu kurz komme und verlangt vom Gast häufig noch ein Trinkgeld; ferner habe das Bedienungsgeld auf die Leistung der Kellner, dort, wo es eingeführt sei, einen nachteiligen Einfluß in der Richtung ausgeübt, daß das Personal die Gäste nicht mit der Sorgfalt bediene, mit der es geschehen würde, wenn freies Trinkgeld bestünde. Der Kellner könne da schon im voraus auf ein sicheres Entgelt rechnen, das ihm nicht entgehen könne, und das verleite ihn zur Nachlässigkeit. Das Ganze hätte also solche nachteilige Folgen für den Betrieb, daß demgegenüber die Nachteile des Trinkgeldes nicht ins Gewicht fielen. Wie einheitlich der Verband in dieser Frage auftritt, zeigt die Tatsache, daß im tschechischen Sprachgebiet nirgends das 10%-System besteht. Nur einige wenige Betriebe in Prag beteiligen ihr Personal am Umsatz mit einigen Prozenten (gewöhnlich mit 6), geben dem Personal dann aber keinen festen Bargrundlohn. Da diese Prozente aber nicht als eigentliches Bedienungsgeld gewertet werden und intern zwischen Angestellten und Unternehmer ihre Verrechnung finden, so besteht auch nebenher noch das freie Trinkgeld, das der Gast gibt, da er von dieser internen Vereinbarung nichts weiß. Betriebe dieser Art sind aber seltene Ausnahmen.

Weniger einheitlich ist schon die Haltung der deutschsprechenden Hoteliers, wie sie im Reichsverband bzw.

dessen «Hotelfachgruppe», vereinigt sind. In diesem Verband sind Anhänger des freien Trinkgeldes und des Bedienungsgeldes in ungefähr gleich starkem Maße vertreten, und deshalb hat er zu diesem Problem auch noch keine endgültige Stellung eingenommen. In einzelnen deutschsprechenden Gebieten Böhmens ist das Bedienungsgeld schon eingeführt, während es in Mähren und Schlesien nirgends besteht. Die Gründe, die man für das Trinkgeld von dieser Seite in das Feld führt, sind dieselben, wie sie auch die tschechisch sprechenden Hoteliers vorbringen. Bei der Gelegenheit sei noch auf einen Grund eingegangen, der von den Verbänden noch nie dargelegt wurde, der aber bei den einzelnen Hoteliers im stillen doch sehr gewichtig sein mag.

Das freie Trinkgeld ist zweifelsohne eine sehr große Erleichterung für den Betrieb und gleichzeitig eine bedeutende Ersparnis. Der Hotelier hat mit einem Kostenfaktor nicht in dem Maße zu rechnen wie alle anderen Gewerbe, und das ist der Arbeitslohn. Da ein großer Teil seiner Angestellten auf Trinkgeld angewiesen ist, belasten diese die Kostenrechnung des Hotelbetriebes nur mit einem relativ kleinen Bargrundlohn (manchmal fällt auch dieser sogar weg), und mit dem Naturallohn bzw. dessen Ersatz in Geld. Wir werden nicht fehl gehen, wenn wir behaupten, daß dieser Zustand der Dinge den Hotelier eine richtige Kalkulation verlernen ließ. Das mag weiter viel dazu beigetragen haben, daß der Hotelier weniger Kaufmann ist als jeder andere Gewerbetreibende oder Industrielle. Nun kann eine endgültige Abschaffung des Trinkgeldes nur erfolgen, wenn die nun in Erscheinung tretenden Lohnkosten in Form eines Preisaufschlags auf den Konsumenten überwälzt werden können. Davor nun fürchten sich anscheinend die tschechoslovakischen Hoteliers.

Auf diesem Wege das Trinkgeld abzuschaffen, wurde im Rahmen des deutschen Reichsverbandes auch anläßlich einer Reichenberger Messe versucht. Eine Konferenz, die die Vertreter des Gastwirtestandes mit denen der Konsumenten und der Regierung vereinigte, zeigte jedoch, daß sowohl Regierung als auch Konsumenten mit einer Erhöhung der Preise als Folge der Trinkgeldabschaffung nicht einverstanden waren. Das Ende war, daß sich die Verhandlungen zerschlugen.

Bei dem heutigen Stande der Dinge ist eine Abschaffung des Trinkgeldes in der oben beschriebenen Weise für den einzelnen Betrieb immerhin ein Problem. Würde nämlich das Trinkgeld durch einen entsprechenden Barlohn ersetzt werden müssen, der die Kostenrechnung des Hotelbetriebes stark belastete, so träte als Folge ein, daß das Bedienungspersonal streng darauf schauen wird, den Achtstundentag einzuhalten und ev. Ueberstunden bezahlt zu bekommen, was heute, wie wir schon gesehen haben, im allgemeinen nicht der Fall ist. Für den Hotelier würde eine Aenderung insofern sehr nachteilig sein, als er dann gezwungen wäre, zwei Personalschichten zu beschäftigen, die er natürlich beide gleich bezahlen müßte. Es entsteht nun die Frage, ob eine solche Unkostenbelastung ein Hotelbetrieb aushalten kann. Generell ist dies nicht zu entscheiden, wir haben aber schon an anderer Stelle unsere Meinung dahin abgegeben, daß wir kaum glauben, daß sie tragbar sein wird[15]). Ein überzeugender Beweis dafür ist hier aber nur durch eine längere und eingehendere Untersuchung betriebswirtschaftlicher Natur zu liefern.

Andererseits wird man aber einer solchen Regelung auch gewisse Vorteile nicht absprechen können. Der Hauptvorteil würde wohl darin liegen, daß der Hotelier rechnen lernen müßte, und dies nach modernen betriebswirtschaftlichen Grundsätzen und nicht in der alten Weise, wie es heute durchwegs noch geschieht. Das Bedienungsgeld kann dazu den Hotelier niemals anhalten, da es letzten Endes doch nichts anderes ist als ein Trinkgeld, das sich vom freien Trinkgeld nur dadurch unterscheidet, daß es einmal in einem festen Prozentsatz ausgedrückt ist und daß, zwei-

[15]) Vergl. S. 103/104

tens, auf den Gast ein gewisser Zwang zu seiner Zahlung in der Weise ausgeübt wird, daß es der Kellner aus eigener Machtvollkommenheit ihm einfach auf die Rechnung setzt. Deshalb hat man von seiten des Handelsministeriums auch schon dagegen anzukämpfen versucht, da man den Gast nicht zur Zahlung eines festen Bedienungsgeldes in irgendeiner rechtlich verbindlichen Form zwingen will. In gleicher Weise hat auch das Oberste Verwaltungsgericht entschieden, indem es feststellt, daß der 10% - Zuschlag zur Rechnung in Form des sog. Bedienungsgeldes nur dann umsatzsteuerpflichtig ist, wenn es eine 10%ige Verteuerung aller Speisen bedeute, nicht aber, wenn es vom Bedienungspersonal erhoben wird, und kein Zwang des Gastes zu dessen Bezahlung vorliegt[16]). Damit ist indirekt anerkannt, daß ein Bedienungsgeld, wie es heute teilweise in dem deutschsprechenden Gebiete der Tschechoslovakei zu finden ist, keine obligatorische Abgabe des Gastes ist. Damit ist auch jeder juristische Unterschied zwischen ihm und dem freien Trinkgeld beseitigt. Formell bleibt nur die Festsetzung auf 10% oder auf einen anderen Prozentsatz; die Rechtsgrundlage für die Einhebung fehlt aber beiden «Lohnsystemen».

Einen Vorteil wollen wir aber nicht übergehen, den das Bedienungsgeld u. E. hat. Es ist dies der, daß bei seiner allgemeinen Einführung und bei der Gewöhnung des Publikums daran, ein gewisser Uebergang zu einer allgemeinen Preiserhöhung im Gastgewerbe geschaffen ist, auf Grund welcher dann eine feste Entlohnung desjenigen Personals, das heute auf Trinkgeld angewiesen ist, allmählich durchgeführt werden kann. Eine solche Regelung scheint auch gewissen Kellnergruppen vorzuschweben. Der Gedanke ist an sich nicht schlecht, denn einmal kann man auf Grundlage des Bedienungsgeldes all-

[16]) Entscheid des Obersten Verwaltungs-Gerichtes, abgedruckt im Jahrbuch des Reichsverbandes der Deutschen Gastwirtegenossenschaftsverbände für das Jahr 1927, S. 146. Reichenberg 1927.

mählich den Durchschnittslohn für eine bestimmte Personalkategorie ausrechnen, auf Grund deren man dann die festen Löhne bemessen könnte. Das andere Mal ist damit u. E. auch ein vorzügliches Mittel gegeben, um das Publikum an die entsprechenden Preiserhöhungen zu gewöhnen. Der Weg verdient, daß man ihn verfolgt. Allerdings dürfte das tschechoslovakische Hotelgewerbe dafür angesichts der großen Zersplitterung, die in dieser Frage bei ihm herrscht, kaum reif sein.

Während das Bedienungsgeld im Restaurantbetriebe, auch in den deutschsprechenden Gebieten, relativ selten ist, dürfte der prozentuale Zuschlag zur Hotelrechnung (in der Regel von 10—20%) auch schon sehr häufig in dem Gebiete anzutreffen sein, das keine Tarifverträge besitzt. Für den Gast sind diese Zuschläge insofern sehr angenehm, als er bedeutend besser dabei fährt als bei dem freien Trinkgeld. Der Reichsverband hält diese Regelung gegenwärtig auch für die beste. Ein prinzipieller Unterschied zwischen diesem System und dem freien Trinkgeld besteht auch hier nicht, es sei denn, man wolle den Namen «Bedienungsgeld» und die Formalität seiner Fixierung auf einen Prozentsatz als solche ansehen, was u. E. kaum angängig ist.

Daneben trifft man auch im deutschen Sprachgebiet Betriebe, in welchen das Bedienungspersonal mit oder ohne festen Bargrundlohn einen Anteil am Umsatz hat. Häufig ist diese Entlohnungsart beim Saalgeschäft, das an Sonntagen und Samstagen vielfach durch Aushilfskellner besorgt wird. Es besitzt den großen Nachteil für den Hotelier, daß die Umsatzprozente des Angestellten seinen Gewinn schmälern — einen Preisaufschlag in der Höhe der Umsatzprozente kann er meist nicht durchführen —, so daß es sich dann leicht ereignen kann, daß der Angestellte an dem Geschäft mehr verdient hat als der Prinzipal. Der Reichsverband hält auch da für richtig, ein in Prozenten vom Umsatz ausgedrücktes Bedienungsgeld, das vom Gaste zu entrichten wäre, einzuführen.

Was nun die Regelung des Trinkgeldes in den Tarifverträgen des tschechoslovakischen Hotelgewerbes betrifft, so ist hier folgendes zu sagen: alle im tschechischen Sprachgebiet und in der Slovakei seit dem Umsturz abgeschlossenen Tarifverträge stellen sich — trotz aller gegenteiligen Entschlüsse und Konferenzen der Angestelltenverbände — auf den Standpunkt der Beibehaltung des freien Trinkgeldes. Kein einziger enthält eine Vereinbarung über das sog. Bedienungsgeld. Es zeigt sich hierin also deutlich, daß die Angestellten in ihrem Streben nach Abschaffung des Trinkgeldes im tschechischen Sprachgebiet so gut wie keine Erfolge aufzuweisen haben. Der Grund liegt u. E. darin, daß das gesamte tschechisch sprechende Hotelgewerbe sich fest auf den Boden des freien Trinkgeldes stellt. Die Verschiedenheit der Meinungen im deutschen Lager hat jedoch ganz andere Ergebnisse gezeitigt. Dort enthalten alle seit 1923 abgeschlossenen Tarifverträge die Abschaffung des freien Trinkgeldes und dessen Ersetzung durch das sog. «Bedienungsgeld». Während in den Verträgen von Karlsbad und Marienbad vom Jahre 1923—1927 das Bedienungsgeld aber einheitlich auf 10% für alle Betriebsarten festgesetzt wurde, weist der Reichenberger Mustervertrag eine bedeutend größere Differenzierung auf, die sich einerseits nach der Betriebsart und andererseits nach der Art der Konsumation richtet.

Die Aufteilung der absoluten Bedienungsgeldsumme ist nach jedem Vertrag verschieden. Der Marienbader Gesamtarbeitsvertrag überläßt dies ausdrücklich dem einzelnen Betrieb. Der Karlsbader Vertrag setzt aber eine Tabelle zur Verteilung des eingehobenen Bedienungsgeldes an das Servierpersonal fest.

Die Bedienungsgeldaufteilung, wie sie der Karlsbader Vertrag trifft, gilt jedoch nur subsidiär, da es den einzelnen Betrieben freisteht, eine andere Aufteilung zu treffen, wenn die Gehilfenvertretung mit dieser einver-

standen ist. Auch führt der Vertrag das Bedienungsgeldsystem nicht konsequent durch, da die Möglichkeit besteht, das Zimmerbedienungspersonal davon auszuschließen; ferner nimmt das Hilfspersonal, selbst wenn es mit den Gästen in Berührung kommt, am Bedienungsgeld nicht teil. So ist z. B. das ganze Hallenpersonal von dieser Regelung ausgenommen. Richtig betrachtet, gehen also auch in Karlsbad noch Bedienungsgeld und freies Trinkgeld nebeneinander her.

Anders der Reichenberger Mustervertrag. Dieser setzt das Bedienungsgeld auf verschiedene Prozentsätze fest, führt es dann aber auch konsequent durch, indem er nicht nur das Bedienungspersonal, sondern auch das Hilfs- und sogar technische Personal an seiner Verteilung partizipieren läßt. Es ist dies die restlose Durchführung des Grundsatzes des prozentualen Bedienungssystems. Zum Zwecke der Aufteilung teilt der Vertrag das Personal in mehrere Gruppen ein. Die Gruppe der Hauswarte, Diener, Hausmeister und Stubenmädchen in den Hotels erhält zusammen 20% der Zimmerrechnung. Die Gruppe der Zahlkellner, aller übrigen Kellner und Zuträger bezieht zusammen 84% der absoluten Summe des Bedienungsgeldes, die Kellnerlehrlinge 1%, und die Gruppe der sog. «Festbesoldeten», worunter der Vertrag das technische und Hilfspersonal versteht, bekommt zusammen 15%.

Die Verteilung des Bedienungsgeldes erfolgt bei den beiden ersten Gruppen nach besonderer Vereinbarung, die der Tarifvertrag nicht im einzelnen festsetzt, bei der letzten aber nach Maßgabe der vertraglichen minimalen Bargrundlöhne. Er führt aber noch einen weiteren Grundsatz sehr rigoros durch, den kein anderer, das Bedienungsgeld vertretender Vertrag weiter enthält: das ist der Grundsatz des absoluten Verbotes des freien Trinkgeldes. Er geht sogar so weit, zu bestimmen, daß die zusätzliche Annahme von Trinkgeld neben dem Bedienungsgeld dem Angestellten bei Strafe der sofortigen Entlassung nach einmaliger Verwarnung untersagt sei.

III. Allgemeines über die Kollektivverträge im tschechoslovakischen Hotelgewerbe.

Vor dem Kriege bestanden auf dem Gebiete der heutigen Tschechoslovakei im Hotelgewerbe keine Tarifverträge. Der erste, der u. W. abgeschlossen wurde, war der Prager Kollektivvertrag von 1912. Er beschränkte sich in der Hauptsache darauf, einen Minimalbargrundlohn für gewisse Angestelltengruppen aufzustellen und geht nirgends darüber hinaus. Gegen die heutigen Kollektivverträge mutet er noch sehr primitiv an, um so mehr als Vereinbarungen über Lehrlinge, Arbeitszeit, Kleidung, Trinkgeld usw. teils noch nicht reif zur Diskussion waren, teils auch die gesetzliche Grundlage fehlte, auf welcher solche Forderungen gestellt werden konnten. Trotz dem für die heutigen Verhältnisse sehr bescheidenen Inhalt wurde er nicht von allen Unternehmern widerstandslos entgegengenommen. Vereinzelt sahen sich die Angestellten sogar schon damals veranlaßt, in den Streik zu treten, um bei einigen seine Annahme durchzusetzen. Während des Krieges ruhten, wie überall, auch hier alle Bestrebungen, die auf den Abschluß von Tarifverträgen hinzielten, denn die großen Hotels, die zuerst dafür in Betracht kamen, hatten meist ihre Betriebe geschlossen oder stark reduziert; ferner befand sich der größte Teil aller Gastgewerbeangestellten im Felde und ihre Organisationen waren so zur Untätigkeit verurteilt.

Das wurde anders, als mit dem Umsturz im Jahre 1918 auch eine Radikalisierung in den Reihen der gastgewerblichen Angestellten eintrat. Die Gewerkschaften sozialistischer Richtung erhielten einen unerwartet großen Zustrom, und damit konnten sie auch ihr Programm mit neuer Kraft wieder verfolgen. Wie stark sich diese im Gastgewerbe geltend machte, zeigt die nachstehende Tabelle:

Tabelle 5.

Die Gewerkschaftsbewegung im Gastgewerbe 1918—1923.

Jahr	Gewerkschaften:					
	Arbeiter		gemischte		Total	
	Zahl	Mitglieder	Zahl	Mitglieder	Zahl	Mitglieder
1918	3	884	1	580	4	1 464
1919	3	1 461	2	3 149	5	4 655
1920	3	2 026	2	4 614	5	6 640
1921	4	2 479	2	5 152	6	7 631
1922	4	2 532	3	5 515	7	8 047
1923	5	4 314	3	3 868	8	8 182

Die Zahl der gastgewerblichen Gewerkschaftsmitglieder bei den Arbeiter- und gemischten Gewerkschaften stieg vom Jahre 1918 bis zum Jahre 1923 um 458,9%. Die größte Steigerung zeigte sich im Jahre 1919 und 1920; erst in den späteren Jahren tritt wieder ein langsames Abflauen des Zuwachses ein, das sogar so weit geht, daß die gemischten Gewerkschaften im Jahre 1923 gegenüber 1922 auch einen erheblichen absoluten Rückgang ihrer Mitgliederzahl aufweisen. Die Arbeitergewerkschaften zeigen aber auch hier eine weitere Steigerung.

Ein solcher Zustrom von Hotel- und Gastgewerbeangestellten zu den Gewerkschaften konnte naturgemäß nicht ohne Einfluß am gesamten Hotelgewerbe vorbeigehen, zumal die Gewerkschaften in allen Gewerben auf den Abschluß von Kollektivverträgen zur Besserstellung der Arbeiter drängten. Die nachstehende Tabelle gibt uns auch hier ein gutes Bild der Entwicklung des Tarifvertragswesens im tschechoslovakischen Hotelgewerbe. Wir müssen jedoch darauf hinweisen, daß sie u. E. nicht vollständig ist, denn sie enthält, soviel wir vermuten, nur die Kollektivverträge, die in einem Jahre im Gastgewerbe neu abgeschlossen wurden, nicht aber solche, die man verlängerte. Wäre dies der Fall, so müßte das Jahr 1922 eine bei weitem größere Zahl aufweisen, denn die in den vorhergegangenen Jahren abgeschlossenen Verträge wur-

den meist auf das neue Jahr verlängert. Die Tabelle ist aber auch insofern nicht vollständig, als sie eine relativ beträchtliche Anzahl von Verträgen enthält, bei welchen nicht angegeben ist, auf wie viel Betriebe und auf wie viel Angestellte sie sich erstrecken. Unter Beachtung dieser Fehler kann sie uns aber doch einige Dienste leisten.

Tabelle 6

Anzahl der im Hotelgewerbe abgeschlossenen Tarifverträge für die Jahre 1919—1922.

Jahr	Anzahl der			Betriebe auf einen Vertrag	Angestellte auf einen Vertrag
	abgeschlossenen Verträge	davon betrifft Betriebe	davon betrifft Angestellte		
1919	5	569	2576	113,2	515,2
1920	19	1317 (3)	8826 (3)	82,3	551,6
1921	10	2138	15152	213,8	1515,2
1922	1	— (1)	— (1)	—	—

Die Zahlen in den Klammern bedeuten die Anzahl der Verträge, für die keine Angaben vorliegen, auf wieviel Betriebe bezw. auf wieviel Angestellte sie sich beziehen.

Im Jahre 1919 wurden demnach fünf Verträge abgeschlossen, die sich insgesamt auf 569 Betriebe und 2576 Angestellte erstreckten. 1920 erreicht mit 19 abgeschlossenen Tarifverträgen den Gipfelpunkt überhaupt. Während im Jahre 1919 aber auf einen Vertrag 113,2 Betriebe und 515,2 Angestellte entfallen, ändert sich das Verhältnis 1920. Trotz des starken Ansteigens der Zahl der abgeschlossenen Verträge um beinahe 400%, steigt die absolute Zahl der davon betroffenen Betriebe nur um 231,4% und die der davon betroffenen Angestellten um 342,7%. Auf einen Vertrag entfallen aber nur noch 82,3 Betriebe, jedoch 551,6 Angestellte, was uns dahin zu deuten scheint, daß sich die Tendenz des Abschlusses von Tarifverträgen im Jahre 1920 hauptsächlich auf die hotelgewerblichen Großbetriebe erstreckte, während die Klein- und Mittelbetriebe vorerst davon verschont blieben. Die drei nicht genau registrierten Verträge

scheinen uns an dem Gesamtbild nicht viel zu ändern. Das Bild wechselt jedoch schon im Jahre 1921, indem dort auf zehn neuabgeschlossene Verträge 2138 Betriebe und 15 152 Angestellte kommen. Auf einen Vertrag entfallen nun 213,8 Betriebe und 1515,2 Angestellte, was wir dahin deuten, daß mit diesem Jahre sich die Kollektivverträge auch auf die kleineren und mittleren Betriebe zu erstrecken begannen. Leider versagt in der Folgezeit die Statistik, so daß wir die Entwicklung nicht weiter beobachten können, jedoch wird man annehmen dürfen, daß die Bewegung auf dem bis zum Jahre 1921 erreichten Punkte stehen geblieben ist.

Zur Beurteilung, wie die Tarifverträge sich zum gesamten Hotel- und Gastgewerbe verhalten, ziehen wir eine uns vorliegende Statistik heran. Diese weist insgesamt 7430 gastgewerbliche Betriebe auf (mit Touristen- und Bäderhotels). Davon wurden im Jahre 1919 569 Betriebe oder 7,6% von den Kollektivverträgen erfaßt. Im Jahre 1920 erhöht sich dieser Prozentsatz auf 17,7% und im Jahre 1921 sogar auf 28,8%. Dieser Satz dürfte sich bis heute kaum viel verändert haben, so daß wir also sagen können, daß ungefähr ¼ des gesamten tschechoslovakischen Hotelgewerbes Kollektivverträgen unterliegt.

Die Tarifverträge sind dabei meist nur von den Genossenschaften größerer Städte mit ihren Gehilfenversammlungen abgeschlossen. Einzig für die Slovakei besteht seit 1921 ein Vertrag, der für den ganzen Landesteil gültig ist, also ein bedeutend größeres Geltungsgebiet als die übrigen Verträge, die sich nur auf einen relativ kleinen Genossenschaftsbezirk erstrecken, hat.

Während der Inhalt des Prager Vorkriegsvertrages von 1912 sich nur auf die Festsetzung von Minimallöhnen beschränkt, gehen die nach dem Kriege abgeschlossenen Verträge einmal in diesem Streben viel weiter, indem, im Gegensatz zu 1912, alle nur denkbaren Personalkategorien erfaßt werden, das andere Mal suchen sie aber

auch Normen hinsichtlich der Lehrlingsausbildung, Stellenvermittlung, Haftung der Angestellten für Inventar, Arbeitszeit und andere das Hotelpersonal betreffenden Interessen aufzustellen. Soweit dies für uns hier in dieser Arbeit von Bedeutung ist, haben wir es schon an anderer Stelle behandelt. Weniger wichtige Bestimmungen, wie solche über Kleider, Inventarhaftung usw., können wir übergehen.

Auf eine interessante Seite der Kollektivverträge des tschechoslovakischen Hotelgewerbes müssen wir hier, der Vollständigkeit halber, noch hinweisen. Die Genossenschaften sind nämlich nach § 114b GO. berechtigt, auf Grund eines Beschlusses der Genossenschaftsversammlung bei einem gleichlautenden Beschlusse der Gehilfenversammlung, Arbeitsnormen für alle in der Genossenschaft vereinigte Arbeitgeber und -nehmer aufzustellen. Unzulässig ist jedoch, daß sich außerhalb der Genossenschaftsverbände stehende Organisationen an dem Abschlusse solcher Vereinbarungen beteiligen. Aus diesem Grunde sind alle Kollektivverträge im Gastgewerbe nur zwischen der Genossenschaft einerseits und der zu ihr gehörigen Gehilfenversammlung andererseits abgeschlossen.

Die Gewerkschaften der verschiedenen politischen Schattierungen können sich daher nur auf dem Umwege der Wahl ihrer Mitglieder in die Gehilfenversammlung am Abschluß des Tarifvertrages beteiligen. Praktisch kommt es aber auf das gleiche heraus, als ob man mit einer nicht der Gehilfenversammlung angeschlossenen Organisation den Vertrag abschließen würde, denn eine gut organisierte Gewerkschaft ist immer in der Lage, die Wahlen der Gehilfenversammlung so zu beeinflussen, daß sie eine entsprechende Vertretung erhält.

Für die Gültigkeit eines Beschlusses über Arbeitsverträge sind sowohl in der Gehilfenversammlung als auch in der Genossenschaftsversammlung $^2/_3$ der Stimmen erforderlich. Der Beschluß tritt jedoch erst in Kraft, wenn die Gewerbebehörde II. Instanz (Politische Landesverwaltung) ihn genehmigt hat. Ein Rücktrittsrecht vom Vertrag ist ebenfalls mit einer Mehrheit von $^2/_3$ aller Stimmen gültig, sofern die Vereinbarung nicht für eine bestimmte Zeit getroffen wurde. Die so zustande gekommenen Normen haben dann für alle Angehörigen der Genossenschaft (Unternehmer und Gehilfen) absolute Gültigkeit, sofern der Unternehmer keinen besonderen Vertrag mit seinem Personal abgeschlossen hat. In diesem Falle gilt zuerst dieser und subsidiär erst die Bestimmungen des Kollektivvertrages, der jedoch meist bestimmt, daß eine Schlechterstellung der Angestellten, als in ihm vorgesehen ist, nicht erfolgen darf. Erst in dritter Linie kommen dann die Bestimmungen des § 77 GO. in Frage, wenn weder ein individueller noch ein kollektiver Arbeitsvertrag besteht.

Vor dem Kriege kannte das Hotelgewerbe Streiks und Aussperrungen kaum. Mit dem Kampf um die Tarifverträge kurz nach dem Umsturz begannen auch sie dort einzuziehen, wenn sie auch lange nicht so häufig waren wie in anderen Gewerben und Industrien. Das dürfte daher rühren, daß im Hotelgewerbe die Lohnkämpfe bei weitem nicht mit der Erbitterung geführt wurden wie in anderen Gewerben. Die nachstehende Tabelle gibt uns auch hierin ein Bild darüber.

Tabelle 7.

Streiks und Aussperrungen im tschechoslovakischen Hotelgewerbe in den Jahren 1921—1923.[17])

Jahr	Zahl der Streiks:					
	Streiks	Betroffene Unternehm.	Betroffene Angestellte	Streikende (Maximum)	Verlorene Arbeitstage	Verlorene Löhne in Kc.
1921	2	32	419	342	1 149	—
1922	?	?	5 709	5 515	5 515	217 000
1923	3	5	100	76	276	10 150

[17]) Leider ist aus dieser Statistik nicht die Streikdauer zu ersehen. Als wahrscheinlich können wir jedoch annehmen, daß die Streiks, ebenso wie die Aussperrungen, nur kurze Zeit, vielleicht kaum länger als einen Tag oder nur einige Stunden gedauert haben. Eine längere Dauer ist nicht anzunehmen, da die verloren gegangenen Löhne größer sein müßten,

Jahr	Zahl der Aussperrungen:					
	Aussperrungen	Betroffene Unternehm.	Betroffene Angestellte	Ausgesperrte (Maximum)	Verlorene Arbeitstage	Verlorene Löhne in Kc.
1921	1	82	2 362	1 774	5 281	5 322
1922	—	—	—	—	—	—
1923	—	—	—	—	—	—

Die Streikzahl ist durchwegs sehr niedrig, auch die der davon betroffenen Angestellten. Es handelt sich dabei auch nur um Streiks mit rein lokalem Charakter. Deswegen sind auch die verloren gegangenen Lohnsummen und Arbeitstage nicht sehr bedeutend. Die höchste Zahl weist das Jahr 1922 mit 5515 Streikenden auf. Leider fehlt gerade hier die Zahl der Streiks. Aussperrungen sind außer einer keine zu verzeichnen; es ist die, die im Jahre 1921 die Prager Unternehmer als Antwort auf den Streik der Hotelangestellten für Abschaffung des Trinkgeldes über diese verhängten[18]). Die Statistik schließt auch hier schon mit dem Jahre 1923, jedoch glauben wir kaum, daß inzwischen noch Streiks der Angestellten stattgefunden haben, zumal sich die Atmosphäre seither sehr beruhigt hat.

b) Der Arbeitsnachweis und die Arbeitsvermittlung.

Das Stellenvermittlungsgewerbe, das nach § 15, Punkt 22 GO. ein konzessioniertes Gewerbe ist, zeigte wie in allen anderen Ländern, so auch in der Tschechoslovakei bei der Vermittlung von gastgewerblichen Angestellten Nachteile, die größer waren als seine Vorteile. Die öffentlichen Arbeitsvermittlungsstellen, die man zum Teil an seine Stelle setzte, entsprachen aber den Bedürf-

ferner liegt es auch nicht in der Natur von hotelgewerblichen Streiks, lange zu dauern, da der Unternehmer hier, wie vielleicht in keinem andern Gewerbe, auf seine Angestellten angewiesen und ein rascher Ersatz sehr schwierig ist. Betriebseinstellungen sind aber nur schwer denkbar.

[18]) Vergl. S. 154.

nissen des Hotelgewerbes auch nicht, da ihre Vermittlung nicht genug individuell ist, um allen Ansprüchen, die ein hotelgewerblicher Großbetrieb an sie stellte, gewachsen zu sein. Einmal vermittelten sie meist nur ungeschulte Kräfte, da das geschulte Personal, wenn es schon vorübergehend keine Stellung besitzt, sich ihnen nicht meldete; das andere Mal hatten sie wieder nicht genug Kenntnis von den Betrieben, die sie alimentieren sollten. Es ist daher verständlich, daß sowohl von Angestellten- als auch von Unternehmerseite gesucht wurde, eine Abhilfe zu schaffen, die die Versorgung des Hotelgewerbes mit geeignetem Personal gewährleistete, und die Fehler der privaten Stellenvermittlung, die meist aus deren Entgeltlichkeit entspringen, doch nicht aufwies. Diesen Bestrebungen wurde schon in § 116 GO. entsprochen.

Danach haben die Zwangsgenossenschaften die Pflicht zur Vermittlung von Arbeitsstellen für die in ihnen vertretenen Gewerbe, geeignete Einrichtungen zu treffen und nähere Bestimmungen über die Geschäftsführung dieser Arbeitsvermittlung und über die mit der Geschäftsführung zu betrauenden Organe mittels eines besonderen Statuts festzusetzen. Für die Vermittlung von Arbeitsstellen darf von den Gehilfen k e i n e Gebühr eingehoben werden. Das bringt es mit sich, daß nur größere Genossenschaften oder Genossenschaftsverbände sich eine solche ziemlich kostspielige Einrichtung erlauben können. Die Folge der Errichtung von Vermittlungsstellen bei starken Angestellten- und Unternehmerverbänden ist nun, daß sich die Angestellten einmal freiwillig, das andere Mal durch ihre Organisation gezwungen ihnen zuwenden. Dadurch erhalten die privaten Vermittlungsstellen, die natürlich nur gegen Entgelt arbeiten können, kein gastgewerbliches Personal mehr zur Vermittlung. Was noch bei ihnen verblieb, das waren die weiblichen Arbeitskräfte soweit sie ungelernt waren und hierin spielen die privaten Vermittlungen auch heute noch eine bedeutende Rolle. Der Grund liegt einmal darin, daß die ungelernten weiblichen Arbeitskräfte meist keiner Or-

ganisation angehören, und dann lehnen es viele Verbände sogar ab, solche Hilfskräfte zu vermitteln.

Neben den Genossenschaften können auch Genossenschaftsverbände und ähnliche Korporationen Arbeitsvermittlungen auf Grund des § 116 GO. einrichten, und die einzelnen Genossenschaften sind von ihrer Errichtung befreit, wenn sie einem Verband angeschlossen sind, der eine solche besitzt. Aus diesem Grunde befassen sich die Genossenschaften, besonders die kleinen und kleinsten, auch nie mit der Errichtung einer eigenen Arbeitsvermittlungsstelle, sondern sie erhalten ihren geringen Personalbedarf vom Verbandsstellenvermittlungsbureau gedeckt. Eine solche Verbandsstellenvermittlung besteht heute beim Svaz Hotelierů, beim Zentralverband der Gastwirtegehilfen und der «Genevoise». Für die beiden letzteren Verbände hat sie noch einen bedeutenden mitgliederwerbenden Wert. Ferner besitzt der IVK. in Karlsbad noch eine Fachvermittlungsstelle für Köche. Der Reichsverband betreibt ebenfalls die Stellenvermittlung für die ihm angeschlossenen Genossenschaften und eigene Bureaux dafür bestehen in Reichenberg, Aussig, Teplitz, Karlsbad, Brünn und Troppau. Alle diese vermitteln nur gelerntes Personal. Da Konzessionen für die private Stellenvermittlung in der Tschechoslovakei nicht mehr erteilt werden, die gegenwärtig gültigen aber mit dem Tode des Inhabers erlöschen, so wird in absehbarer Zeit die ganze Stellenvermittlung unentgeltlich besorgt werden, und damit besitzen die verbandsmäßigen Stellenvermittlungen die Alleinherrschaft auf diesem Gebiete.

Es wäre für uns ebenso wichtig wie lehrreich, eine Statistik über die Vermittlungstätigkeit dieser Verbände aufzustellen. Unser Versuch dazu scheiterte jedoch an der Unmöglichkeit, für mehrere Jahre genaue Zahlen in der nötigen Klarheit und Uebersichtlichkeit zu erhalten. Soweit wir sie bekamen, konnten wir über die Lage des gastgewerblichen Arbeitsmarktes in der Tschechoslovakei nichts daraus ersehen. Um jedoch die Verhältnisse dort

wenigstens einigermaßen zu klären, werden wir Gelegenheit haben, eine Statistik der staatlichen Vermittlungsstellen heranzuziehen.

Die Tarifverträge befassen sich durchwegs mit der Frage der Stellenvermittlung. Breiteren Raum nimmt die Regelung dieses Problems in den Verträgen ein, die im tschechischen Sprachgebiet abgeschlossen wurden. Die des deutschen Sprachgebietes befassen sich damit nicht oder nur kurz. Sie enthalten meist allgemein die Bestimmungen, daß offene, zur Besetzung gelangende Stellen im Gast- und Schankgewerbe bei der gemeinsamen Vermittlung der Genossenschaft und der Gehilfenversammlung angemeldet werden müssen, wobei man sich auf § 1 des Gesetzes vom 21. Dezember 1921 bezieht. Ferner wird bestimmt, daß die gemeinsame Arbeitsvermittlungsstelle nur Posten nach den Lohn- und Arbeitsbestimmungen des Tarifvertrages vermitteln darf, wobei die Vermittlung für beide Teile unentgeltlich herangezogen werden kann. Die beiden Preßburger Verträge von 1919 und 1920 enthalten ferner noch eine Bestimmung, wonach Kellnerinnen nicht vermittelt werden dürfen. Während der Vertrag von 1919 sich aber strikte auf den Standpunkt des gänzlichen Verbotes der Kellnerinnenvermittlung stellt, ist der von 1920 weniger streng und läßt Vermittlung von weiblichem Personal ausnahmsweise zu und zwar dann, wenn Mangel an männlichem Bedienungspersonal besteht. Alle anderen Verträge sprechen sich zu diesem Punkt nicht aus. Am weitesten geht wohl der Prager Vertrag von 1926, in welchem die Vermittlungsstelle für die Verläßlichkeit und den genauen Dienstantritt des vermittelten Personals garantiert.

Neben diesen unentgeltlichen Stellenvermittlungen der Angestellten- und Unternehmerverbände hat für das tschechoslovakische Hotelgewerbe auch die staatliche Stellenvermittlung eine nicht geringe Bedeutung. Der Staat hat eine Zentralstelle in Prag dafür geschaffen, die «Landeszentralstelle-Nachweisbureau» heißt und dem

Der Arbeitsmarkt des Gast- und Schankgewerbes. (Statistik der öffentlich-rechtlichen Arbeitsvermittlungsstellen.)

Tabelle 8a

Jahr und Quartal	Offene Stellen			Arbeitslose			Vom Staate unterstützte Arbeitslose									Vom Staate direkt Unterstützte, die bei Vermittlungsanstalten nicht angemeldet sind			Arbeitslose im ganzen (Spalte 3+5+7)		
							direkt			durch die Unternehmung			im ganzen								
	Männer	Frauen	Zusammen	Männer	Frauen	Zusammen	Männer	Frauen	Zusamm.	Männer	Frauen	Zusamm.	Männer	Frauen	Zusamm.	Männer	Frauen	Zusamm.	Männer	Frauen	Zusammen
1	2			3			4			5			6			7			8		
1921																					
I. Quartal	185	560	745	4543	789	5332	156	21	177	—	—	—	156	21	177	—	—	—	4543	789	5332
II. „	245	904	1150	2926	599	3525	47	—	47	—	—	—	47	—	47	—	—	—	2926	599	3525
III. „	235	730	965	2301	679	2980	63	1	64	—	—	—	63	1	64	—	—	—	2301	679	2980
IV. „	201	523	724	30 5	826	3841	191	25	216	—	—	—	191	25	216	—	—	—	3015	826	3841
1922																					
I. Quartal	345	580	925	2841	915	3756	130	1	131	—	—	—	130	1	131	13	—	13	2854	915	3769
II. „	263	532	795	2358	686	3044	43	—	43	—	—	—	43	—	43	—	—	—	2358	686	3044
III. „	132	408	540	2679	960	3639	80	—	80	—	—	—	80	—	80	1	—	1	2680	960	3560
IV. „	92	309	401	4613	916	5529	406	1	407	—	—	—	406	1	407	—	—	—	4613	916	5529
1923																					
I. Quartal	84	590	674	4792	1109	5901	711	7	718	—	—	—	711	7	718	37	1	38	4829	1110	5939
II. „	124	626	750	4037	878	4915	370	6	376	—	—	—	370	6	376	172	1	173	4209	879	5088
III. „	88	522	610	3415	718	4133	136	1	137	—	—	—	136	1	137	53	1	54	3468	719	4187
IV. „	62	319	381	3707	672	4379	193	—	193	—	—	—	193	—	193	—	—	—	3707	672	4370
1924																					
I. Quartal	162	943	1105	4663	1303	5966	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	4663	1303	5966
II. „	288	806	1094	2133	519	2652	123	—	123	—	—	—	123	—	123	—	—	—	2133	519	2652
III. „	99	549	648	1236	515	1751	66	3	69	—	—	—	66	3	69	30	—	30	1266	515	1798
IV. „	27	355	382	1334	529	1863	48	—	48	—	—	—	48	—	48	—	—	—	1334	529	1863
1925																					
I. Quartal	115	660	775	1374	631	2005	61	—	61	—	—	—	61	—	61	—	2	2	1374	633	2007

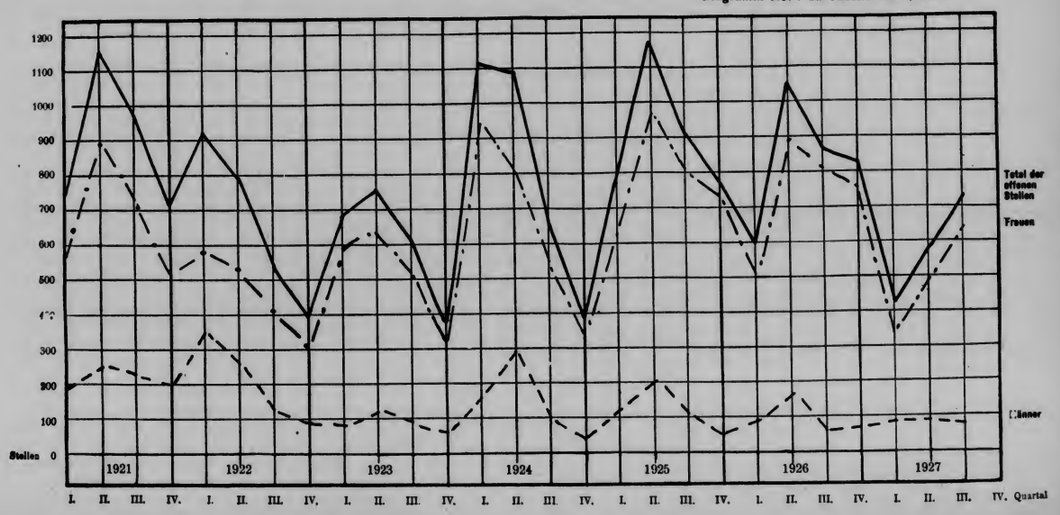
Tabelle 8b (Fortsetzung zu Tabelle 8a).

Jahr und Monat	Offene Stellen			Nicht untergebrachte Bewerber			Auf 100 offene Stellen entfallen nicht untergebrachte Bewerber			Auf 1000 Arbeitnehmer entfallen nicht untergebrachte Bewerber			Offene Stellen			Arbeitslose			Jahr und Quartal
	Männer	Frauen	Zusamm.	Männer	Frauen	Zusamm.	Männer	Frauen	Zusammen	Männer	Frauen	Zusammen	Männer	Frauen	Zusamm.	Männer	Frauen	Zusammen	
1	2			3			4			5			6			7			8
1925																			**1925**
April . .	51	324	375	333	224	557	652,9	69,1	149,1	20,6	20,8	20,7							
Mai . .	75	326	401	242	147	389	322,9	45,9	97,1	15	13,6	14,4							
Juni . .	76	320	396	136	123	259	178,9	38,4	65,7	8,4	12,3	9,6	202	970	1172	711	494	1205	II. Quartal [1])
Juli . .	60	277	337	144	108	252	240	38,9	74,8	8,9	10	9,4							
August .	19	264	283	222	176	398	1168,4	66,7	140,6	13,7	16,3	14,8							
September	26	275	301	253	205	458	973,1	74,5	152,2	15,7	18,9	17	105	816	921	619	489	1108	III. Quartal
Oktober .	14	266	280	337	239	576	2407,1	89,8	205,7	20,9	22,1	21,4							
November	22	218	240	415	230	645	1886,4	105,5	268,8	25,7	21,2	23,9							
Dezember	16	243	259	289	132	421	1806,3	54,3	162,6	17,9	12,2	15,6	52	727	779	1041	601	1642	IV. Quartal
1926																			
Januar .	22	150	172	569	340	909	2586,4	226,7	528,5	35,2	31,4	33,7							
Februar .	24	152	176	332	230	562	1383,3	151,3	319,3	20,6	21,2	20,8							**1926**
März . .	40	212	252	519	381	900	1297,5	179,7	357,1	32,1	35,2	33,4	86	514	600	1420	951	2371	I. Quartal
April . .	60	299	359	375	314	689	625	105	191,9	23,2	29	25,5							
Mai . .	78	318	396	408	268	676	523,1	84,3	170,7	25,3	24,8	25,1							
Juni . .	19	277	296	283	202	485	1489,5	72,9	163,9	17,5	18,7	18	157	894	1051	1066	784	1850	II. Quartal
Juli . .	30	280	310	261	251	512	870	89,6	165,2	16,2	23,2	19							
August .	12	274	286	290	284	574	2416,7	103,7	200,7	18	26,2	21,3							
September	22	257	279	507	370	877	2304,5	144	314,3	31,4	34,2	32,5	64	811	875	1058	905	1963	III. Quartal
Oktober .	30	240	270	540	356	896	1800	148,3	331,9	33,4	32,9	33,2							
November	20	220	240	701	369	1070	3505	167,7	445,8	43,4	34,1	39,7							
Dezember	24	304	328	708	254	962	2950	83,6	293,3	43,8	23,5	35,7	74	764	838	1949	979	2928	IV. Quartal
1927																			
Januar .	19	95	114	773	387	1160	4068,4	407,4	1017,5	47,9	35,8	43							
Februar .	28	103	131	765	369	1134	2732,2	358,3	865,5	47,4	34,1	43							**1927**
März . .	36	145	181	749	438	1187	—	—	655,8	46,4	40,5	44	83	343	426	2287	1194	3481	I. Quartal
April . .	25	123	148	503	307	810	—	—	547,3	31,2	29,3	30							
Mai . .	26	156	182	393	259	652	—	—	358,2	24,3	23,9	24,2							
Juni . .	39	213	252	729	352	1081	—	—	429	45,1	32,5	40,1	90	492	582	1625	918	2543	II. Quartal
Juli . .	24	271	295	428	210	638	—	—	216,3	26,5	19,4	23,7							
August .	19	244	263	335	250	585	—	—	222,4	20,7	23,1	21,7							
September	33	140	173	418	262	680	—	—	393,1	25,9	24,2	25,2	76	635	731	1181	722	1903	III. Quartal
Oktober .	14	87	101	538	296	834	—	—	825,7	33,3	27,3	30,9							

Anmerkung: [1]) Die Unterstützung der Arbeitslosen beginnt nun nach dem sogen. „Genfer System" bei den Gewerkschaften zu laufen. (Vergleiche Tabelle Nr. 10.)

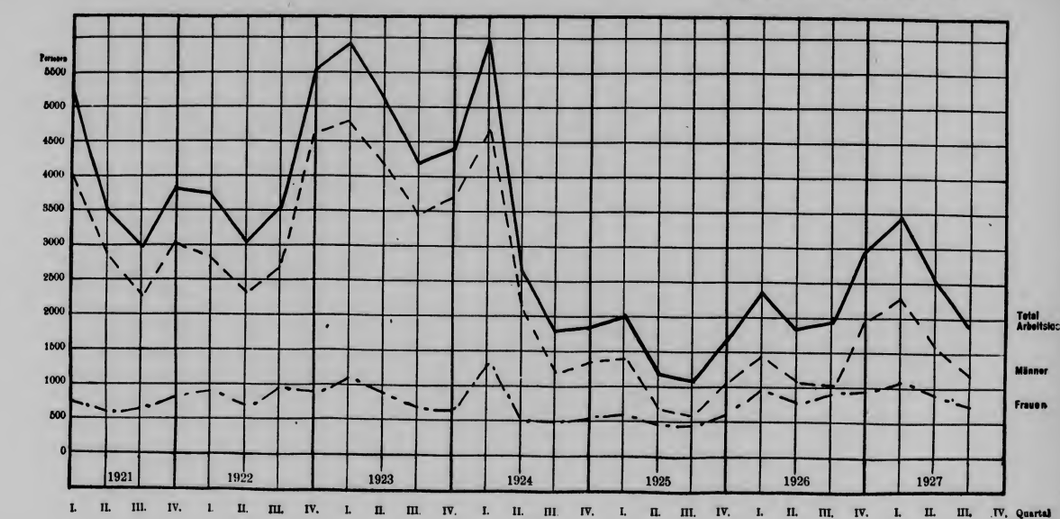
Die öffentliche Stellenvermittlung im tschechoslovakischen Gastgewerbe vom Jahre 1921 bis 1927.

Diagramm No. 1 zu Tabelle No. 8, Kol. 2.



Die öffentliche Stellenvermittlung im tschechoslovakischen Gastgewerbe vom Jahre 1921 bis 1927.

Diagramm No. 2 zu Tabelle No. 8, Kol. 8.



Arbeitsministerium angegliedert ist. Diese verfügt wieder über Bezirksämter in den verschiedenen politischen Bezirken. Durch das Zentralbureau haben wir auch eine genügend detaillierte Statistik, die uns wenigstens zum Teile erlaubt in den Arbeitsmarkt des tschechoslovakischen Gastgewerbes einzudringen. Das Hotelgewerbe daraus herauszuschälen, ist leider nicht möglich, da sie keinen Unterschied zwischen Gastgewerbe und dem engeren Begriff «Hotelgewerbe» macht. Aus dieser monatlich erscheinenden Statistik haben wir denn auch unsere nachstehende Tabelle Nr. 8 zusammengesetzt. Eine Aenderung der statistischen Methode zu Beginn des zweiten Quartals 1925 ist einem Vergleiche nicht gerade günstig, aber wir haben doch versucht, alle Jahre so zu vereinigen, daß sie ohne weiteres vergleichbar sind. Da die Zahlen allein wenig übersichtlich sind, so haben wir die beiden wichtigsten Kolonnen der Tabelle, Nr. 2 und 8, je in einem Diagramm (Nr. 1 und 2) zur Darstellung gebracht.

Was uns zuerst an unserem Diagramm Nr. 1, das die Anzahl der offenen Stellen für Männer und Frauen, sowie deren Totalsumme beinhaltet, auffällt, ist ein gewisser regelmäßiger Verlauf der ganzen Kurve von 1921—1927 innerhalb der einzelnen Jahre und ihre starken Schwankungen im Laufe der ganzen Periode. Diejenigen innerhalb der einzelnen Jahre stellen ein vorzügliches Bild der kurzwelligen Konjunkturschwankungen dar, wie sie durch das Saisongeschäft im Hotelgewerbe bedingt sind. Wir sehen fast durchwegs, daß der Höhepunkt der «offenen Stellen» in das II. Quartal fällt, das ist in die Monate April bis Juni. Das hat seinen Grund darin, daß im Laufe dieser Monate die Saisongeschäfte anfangen, Ansprüche an den Arbeitsmarkt zu stellen und bei den betreffenden Vermittlungsbureaux große Anmeldungen freier Stellen einlaufen. Im III. Quartal sinkt die Nachfrage nach Angestellten, um im IV. Quartal oder im I. des nächsten Jahres ihren Tiefstand zu erreichen. Das ist dadurch bedingt, daß im Winter die Saisongeschäfte

schließen. Einen weiteren Beweis dafür liefert uns der Verlauf der Linie der Arbeitslosen im Diagramm Nr. 2. Ihre niedrigste Zahl findet sich jeweils im II. und III. Quartal, die höchste immer im IV. oder I. Die beiden Diagramme ergänzen sich in dieser Kurve sehr vorteilhaft.

Was nun den Gesamtverlauf der Kurve in den Jahren 1921 bis 1927 anlangt, so gibt dieser uns ein allgemeines Bild der Konjunkturentwicklung in der Hotellerie. Die große Anzahl der offenen Stellen des Jahres 1921 zeichnet die gute Konjunktur dieses Jahres, wie sie zum Teil durch die Inflation bedingt war, in sehr scharfer Weise. Der Hunger des Hotelgewerbes nach Angestellten wirkt sich auch in der fallenden Kurve auf Diagr. 2 aus, denn das starke Absinken der Arbeitslosen ist nur eine Folge der in Massen angebotenen freien Stellen. Das Stabilisierungsjahr 1922 mit der auch in der Hotellerie sich ausdrückenden Krise hat ein starkes Fallen der «offenen Stellen-Linie» und damit ein korrespondierendes Anziehen der «Arbeitslosenlinie» zur Folge. 1923 bessert sich die Lage etwas, der eigentliche Hochschwung setzt aber erst 1924 ein und erreicht seinen Höhepunkt in der außerordentlich guten Saison von 1925, die bewirkte, daß die Anzahl der offenen Stellen sogar noch die des Jahres 1921 überstieg (im II. Quartal); was wiederum zur Folge hat, daß auch die Zahl der Arbeitslosen in Diagramm 2 auf ihre geringste Höhe in der Aufzeichnungsperiode zurückgeht. Ursache dieses Hochschwunges war die entgültige Stabilisierung der Reichsmark, die die alten Gäste in die bekannten westböhmischen Bäder brachte. 1926 verschlechterte sich die Lage, die Zahl der offenen Stellen wird kleiner und dementsprechend die der Arbeitslosen größer. Die Ursache suchen wir in dem Sturz des französischen Frankens, der gerade im Sommer 1926 am tiefsten stand. Das zog die Kurgäste aus der Tschechoslovakei nach Frankreich. Der darauffolgende Winter 1926/27 war dann beinahe so schlecht wie die schlimmsten Jahre 1923 und 1922.

Daß die Zahl der Arbeitslosen nicht im gleichen Maße stieg, wie der Rückgang der offenen Stellen zunahm, halten wir dem Umstand zugute, daß unsere Statistik in diesem Punkte ungenau ist, indem sie gegenüber den Jahren 1921—1923 im Jahre 1927 weniger qualifizierte Arbeiter erfaßte, denn diese sind in der Zwischenzeit von vier Jahren zu den korporativen Stellenvermittlungen abgewandert. Eine starke Besserung zeigt aber schon der Sommer 1927, der dem guten Jahre 1925 schon sehr nahe kommt, wenn man berücksichtigt, daß im Jahre 1925 noch viel mehr Stellen durch die öffentliche Vermittlung verschafft wurden als zwei Jahre später, wo die korporativen Vermittlungsstellen schon stark an Bedeutung zu gewinnen begannen.

Auffallend ist ferner im Diagramm Nr. 1, daß die Zahl der angemeldeten offenen Stellen für Männer von 1921 bis 1927, unabhängig von jeder Konjunkturentwicklung, im starken Abnehmen begriffen ist. Der Quartalsaldo betrug nämlich im ersten Quartal 1921 fast 200, im I. Quartal des Jahres 1927 aber nicht einmal mehr 100 offene Stellen. Die Ursache liegt u. E. einmal in dem immer steigenden Fremdenverkehr und der allgemeinen Fortentwicklung der Hotellerie — wie die korrespondierende Kurve der arbeitslosen Männer in Diagramm Nr. 2, die auch stetig abnimmt, beweist —, die immer stärkere Anforderungen an den Arbeitsmarkt des Hotelgewerbes stellen; zum zweiten darf man aber auch nicht übersehen, daß im Laufe der Jahre mehr und mehr Verbandsstellenvermittlungen errichtet wurden, und diese haben zweifellos einen großen Teil der Bewerber, besonders aber die gelernten Kräfte, an sich gezogen, so daß auch schon deshalb eine geringere Zahl davon auf die öffentlichen Stellenvermittlungen entfällt. Das drückt sich natürlich dann auch in einem allmählichen Rückgang in den von ihnen ausgewiesenen Stellenlosenziffern aus. Damit wäre aber doch die Möglichkeit gegeben, daß sich eine schlechte Saison in dieser Statistik nicht auswirken kann oder wenigstens

nicht in dem Maße, wie sie es tun würde, wenn sie auch die privaten Stellenvermittlungen beinhaltete. Jedoch scheint uns im Augenblick von einer steigenden Arbeitslosigkeit im Hotelgewerbe — die im Jahre 1919 und auch später zweifelsohne noch da war — nicht mehr gesprochen werden zu können, denn eine solche müßte sich auf alle Fälle auch in unserer Statistik in Form einer steigenden Arbeitslosenziffer der unqualifizierten Angestellten bemerkbar machen.

In den Verhältniszahlen (Kolonne Nr. 4, Tab. Nr. 8b) bemerken wir, von geringen Ausnahmen abgesehen, daß die Zahl der nicht untergebrachten männlichen Bewerber durchwegs größer ist als die der weiblichen. Die Ursache, warum mehr männliche Bewerber auf offene Stellen nicht angestellt werden können als weibliche, scheint darin zu liegen, daß es sich hier meist um ungelernte männliche Personen handelt, die bei der öffentlichen Stellenvermittlung Arbeit suchen. Da solche im Hotelgewerbe nur in sehr beschränkter Zahl gebraucht werden können, so bleiben naturgemäß viele dieser Leute stellenlos. Es ist auch anzunehmen, daß es meist solche sind, die ihren Beruf wechseln und sich deshalb vielleicht noch zu keiner Fachvermittlung trauen, da sie dort ihre Unkenntnisse eingestehen müßten, was ihre Chancen, eine Stellung zu erhalten, stark verringern würde. Daher auch die vielen Klagen der Hoteliers über die öffentlichen Stellenvermittlungen, die ihnen vielfach unbrauchbares Personal schikken. Bei dem weiblichen Personal, das ja meist ungelernt ist, tritt dieser Nachteil der öffentlichen Vermittlung nicht zutage. Deshalb kann auch ungelerntes und vor allem weibliches Personal ohne Schaden für das Hotelgewerbe von den öffentlichen Stellenvermittlungen vermittelt werden, und der Hotelier wird sich dafür auch ohne Zögern an sie wenden. Für sein teilweise hochqualifiziertes Fachpersonal wird er aber die immer individueller arbeitenden korporativen Vermittlungsstellen vorziehen müssen. Aus diesem Grunde gibt uns die Statistik auch kein genaues

Bild über die Arbeitsmarktverhältnisse des gesamten Hotelpersonals, sondern nur ein solches des ungelernten, das zum Teil als Hilfspersonal, zum Teil als Aushilfspersonal vorübergehende Verwendung findet.

Mit der immer stärker werdenden Abwanderung der gelernten Angestellten von den öffentlichen zu den korporativen Vermittlungsstellen wird unsere Statistik natürlich immer ungenauer. Wie groß diese aber ist, mag an dem Beispiel der Vermittlungsstelle des Svaz Hoteliérů gezeigt sein. Die Kanzlei dieses Verbandes vermittelte im Jahre:

1924	40	Angestellte	(gelernte)
1925	3240	-	-
1926	4650	-	-

Das Beispiel scheint als Beweis zu genügen, da eine ähnliche Entwicklung auch die Vermittlungen der anderen Genossenschaftsverbände aufweisen. Ein zweiter Beweis für diese unsere Behauptung liegt darin, daß das Verhältnis der vermittelten Frauenstellen zu den vermittelten Männerstellen in unserem Diagramm Nr. 2 sich immer mehr zuungunsten letzterer verschiebt, wie der relative Stand der «Frauen-» und «Männerlinie» zeigt. Auch die korrespondierenden Linien in Diagramm Nr. 1 haben deutlich dieselbe Richtung, indem nämlich die Zahl der angemeldeten offenen Frauenstellen eine deutliche Tendenz zum Ansteigen, die der offenen Männerstellen aber eine solche zum Nachlassen aufweist.

Endlich sei noch ein dritter Beweis dafür angeführt, daß in der Tschechoslovakei die öffentlichen Stellenvermittlungen nicht die gegebenen Einrichtungen sind, um gelerntes Personal für das Hotelgewerbe zu vermitteln. Die nachstehende Tabelle Nr. 9, die im gewissen Sinne eine Ergänzung unserer Tabelle Nr. 8 ist, soll uns in ihren letzten beiden Kolonnen diesen liefern.

Im ganzen gibt sie kein richtiges Bild des Arbeitsmarktes im Gastgewerbe, da ihr Saldo immer auf Ende

des Jahres gezogen und anders berechnet ist, als der unserer Tabelle Nr. 8. Ferner haben wir auch gesehen, daß am Ende des Jahres immer ein relativ großes Arbeitsangebot einer verhältnismäßig kleinen Nachfrage gegenübersteht, so daß sich auch aus diesem Grunde diese Statistik nicht wohl zur Beurteilung des Arbeitsmarktes des ganzen Jahres eignet, wie die Tabelle Nr. 8.

Tabelle 9

Tätigkeit der öffentlichen Arbeitsvermittlungsstellen für das Gastgewerbe der Tschechoslovakei in den Jahren 1919—1924.

Jahr	Arbeitsnachfrage (Arbeitslose)			Arbeitsangebot (offene Stellen)			Besetzte Stellen			Auf 100 Nachfragen kommen	
	Männer	Frauen	Zusammen	Männer	Frauen	Zusammen	Männer	Frauen	Zusammen	offene Stellen	besetzte Stellen
1919	—	—	8917	—	—	4362	—	—	3174	48,9	35,6
1920	—	—	5081	—	—	4591	—	—	2599	90,4	51,2
1921	2899	4362	7261	1144	5487	6631	877	3034	3911	91,3	53,9
1922	4324	4833	9157	2190	5440	7630	1794	3371	5165	83,3	56,4
1923	4073	4983	9056	1349	5957	7306	1205	4157	5362	80,7	59,2
1924	3359	5266	8625	1412	6365	7777	1138	4548	5731	90,2	66,4

Die Tabelle zeigt sehr deutlich, daß auf 100 Nachfragende 80—90 offene Stellen kommen (mit Ausnahme des Jahres 1919), von denen aber nur 50—60 besetzt werden. Das scheint uns ein genügender Beweis dafür zu sein, daß die öffentlichen Stellenvermittlungen nicht in der Lage sind, die bei ihnen angemeldeten offenen Stellen restlos zu besetzen, weil sie eben nicht genügend gelernte Arbeiter besitzen, um allen Wünschen der Hoteliers gerecht werden zu können. Einen anderen Grund für dieses Verhältnis, das jetzt ungefähr 11:12 der besetzten zu den offenen Stellen beträgt, können wir nicht finden. Würden die öffentlichen Vermittlungen besser arbeiten können, so müßte das Verhältnis günstiger für sie ausfallen.

Endlich sei an dieser Stelle noch ein Wort über die Arbeitslosenunterstützung im Gast- und Schank-

gewerbe gesagt. Aus unserer Tabelle Nr. 8a (Kolonne Nr. 4—7) ersehen wir, daß die Gesamtzahl der unterstützten Arbeitslosen im Verhältnis zur Gesamtzahl der Arbeitslosen überhaupt eine sehr geringe ist. Es betrug im Jahre 1921 (I. Quartal) 3,3%, stieg im II. Quartal 1923 auf 12,1% und sank bis zum I. Quartal 1924 wieder auf 2%. Der größte Teil der Arbeitslosen wurde vom Staate direkt unterstützt, wobei wieder weitaus die meisten durch die Vermittlungsanstalten angemeldet waren. Die bei ihnen nicht angemeldeten, vom Staate aber direkt unterstützten Arbeitslosen fallen bei unserer Betrachtung nicht ins Gewicht. Interessant ist es festzustellen, daß durch die Unternehmungen im Gastgewerbe kein Angestellter Arbeitslosenunterstützung erhielt. Da sie mit dem II. Quartal des Jahres 1925 nicht mehr durch den Staat, sondern mit dessen Unterstützung durch die Gewerkschaften nach dem sog. «Genter-System» ausbezahlt wurde, so müssen wir von diesem Zeitpunkte an uns einer anderen Tabelle (Nr. 10) bedienen, die wir im nachstehenden wiedergeben[19]).

[19]) Zur Ergänzung vergleiche die Statistik über den Arbeitsmarkt im Gast- und Schankgewerbe (Nr. 8a), die die Statistik über die vom Staate unterstützten Arbeitslosen des Gastgewerbes vor der Einführung des «Genter-Systems» enthält.

Tabelle 10.

Statistik der Arbeitslosenunterstützung mittels der Gewerkschaften im Gastgewerbe, von 1925—1927.

Jahr und Monat	Zahl der arbeitslosen Mitglieder, die von den Gewerkschaften Arbeitslosenunterstützung genießen:								
	mit staatlichem Beitrag			ohne staatlichen Beitrag			Zusammen		
	Männer	Frauen	Zusammen	Männer	Frauen	Zusammen	Männer	Frauen	Zusammen
1925									
April . . .	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Mai	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Juni . . .	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Juli	—	—	—	—	—	—	—	—	—
August . .	—	—	—	—	—	—	—	—	—
September .	9	—	9	—	—	—	9	—	9
Oktober . .	39	—	39	8	—	8	47	—	47
November . .	49	—	49	14	—	14	63	—	63
Dezember . .	51	2	53	41	8	49	92	10	102
1926									
Januar . . .	18	2	20	23	6	29	41	8	49
Februar . .	23	4	27	11	3	14	34	7	41
März . . .	40	3	43	12	1	13	52	4	56
April . . .	5	—	5	14	3	17	19	3	22
Mai	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Juni . . .	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Juli	—	—	—	—	—	—	—	—	—
August . .	—	—	—	—	—	—	—	—	—
September .	3	—	3	—	—	—	3	—	3
Oktober . .	62	6	68	—	—	—	62	6	68
November . .	66	4	70	13	—	13	79	4	83
Dezember . .	25	1	26	2	—	2	27	1	28
1927									
Januar . . .	28	3	31	1	—	1	29	3	32
Februar . .	23	1	24	—	—	—	23	3	24
März . . .	9	—	9	—	—	—	9	—	9
April . . .	3	—	3	—	—	—	3	—	3
Mai	1	—	1	—	—	—	1	—	1
Juni . . .	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Juli	—	—	—	—	—	—	—	—	—
August . .	—	—	—	—	—	—	—	—	—
September .	1	—	1	1	—	1	2	—	2
Oktober . .	24	6	30	4	2	6	28	8	36

Während wir aus unserer Tabelle Nr. 8a nur ersehen konnten, daß die Hauptunterstützungszeit aus den schon dargelegten Gründen in das I. und IV. Quartal eines jeden Jahres fällt, gibt uns Tabelle Nr. 10 auch die Monate an, in welchen jeweils die größten Unterstützungen gezahlt werden. Im allgemeinen beginnt die Unterstützung für die Angestellten des Gastgewerbes im Monat September und steigt dann rasch bis zum Dezember an. Von hier nimmt sie wieder ab, und die letzten Angestellten erhalten noch Unterstützungen bis in den April höchtens Mai. Von Juni bis August, also die eigentlichen Sommermonate, werden keine Arbeitslosenunterstützungen an die Angestellten gezahlt, was immerhin ein günstiges Zeichen für den Arbeitsmarkt des Gastgewerbes ist. Daß die Zahl der Arbeitslosen auch abhängig ist von der allgemeinen konjunkturellen Lage des Hotelgewerbes, ist nach dem, was wir vorher sagten, verständlich und aus den beiden in Frage kommenden Tabellen ohne Mühe ersichtlich.

Die internationale Arbeitsvermittlung hat bis heute für das tschechoslovakische Hotelgewerbe noch keine große Bedeutung. In der Nachkriegszeit war es infolge der mangelnden Freizügigkeit keinem Hotelangestellten möglich, die so dringend benötigte Auslandspraxis zu erwerben. Um nun hierin eine Besserung hervorzurufen, haben sich die internationalen Verbände, IHV. und AIH., sehr bemüht. Die Erfolge bei beiden sind aber noch nicht so, daß sie eine Beurteilung zulassen, zumal die Tschechoslovakei in dieses Vermittlungsgebiet noch kaum einbezogen ist. Allenfalls sind die Austauschaktionen des Svaz Hotelierů, die er jährlich in Verbindung mit der AIH. veranstaltet, und die «Sendungen junger Gastgewerbeangestellten in die Fremde» der «Genevoise» als erste Zeichen einer beginnenden internationalen Vermittlung zu deuten.

VI. Kapitel.

Die Angestelltenverbände.

a) Die wirtschafts-friedlichen, internationalen Verbände.

I. „Genevoise", der internationale Fachverein der Hotel-, Restaurant- und Kaffeehausangestellten in der Tschechoslovakei.

Schon lange vor dem Kriege hatte die «Genevoise» (sog. Genfer Verband) im ehemaligen österreichischen Gastgewerbe festen Fuß gefaßt. Zwei der ersten Sektionen wurden vor dem Kriege auf heutigem tschechoslovakischem Gebiete gegründet. Es waren dies Karlsbad im Jahre 1898 und Marienbad 1899. Die Sektion der heutigen Hauptstadt Prag folgte erst 1904. Die Gründe, warum es gerade in Marienbad und Karlsbad zu der ersten Sektionsgründung kam, sind klar, waren doch diese beiden Kurorte immer die im Hotelgewerbe führenden der alten österreichischen Monarchie. Da sie vorzügliche Saisongeschäfte aufwiesen und dabei naturgemäß Personal brauchten, das aus allen europäischen Ländern stammte, so ergab sich von selbst der Wunsch nach einem internationalen Zusammenschluß dieser Angestellten. Der aber konnte damals nur auf dem Boden des Genfer Verbandes vor sich gehen, denn dieser war nicht nur politisch, sondern auch religiös neutral[1]). Während die anderen Sek-

[1]) § 35 des Statuts der tschechoslovakischen Landesverwaltung gestattet es den Sektionen jedoch, sich mit Bewilligung der Hauptverwaltung einer nichtpolitischen Gewerkschaftsorganisation anzuschließen. Inwieweit von dieser Bestimmung von den einzelnen Sektionen Gebrauch gemacht wurde, war uns leider nicht möglich festzustellen. Doch glauben wir nicht, daß dieses irgendwo der Fall ist.

tionen, die nach den beiden genannten in den kleineren Städten der Provinz gegründet wurden, vielfach wegen Mitgliedermangel oder mangels Interesse der Mitglieder am Verband wieder eingingen, oft jahrelang schliefen und dann wieder auf kurze Zeit erwachten, blieb Karlsbad ohne Unterbrechung eine der blühendsten Sektionen Oesterreichs und ist auch heute noch in der Tschechoslovakei nach Prag die wichtigste Ortsgruppe des Landesverbandes.

Wie in allen Gewerben, so brachte der Krieg auch im Gastgewerbe Oesterreichs eine vollständige Stagnation, die sich naturgemäß auf die Angestelltenverbände auswirken mußte. Von Oesterreich über Nacht abgeschnitten, kehrten die Gastgewerbeangestellten, die ehemals zum österreichischen Landesverein gehörten, vom Militärdienst zurück. Der Aufbau des Verbandes geschah nun in einigen Orten gleichzeitig, denn wie in Prag, so begannen auch in Karlsbad, Marienbad, Olmütz und Znaim ehemalige Vereinsangehörige an die Neuerrichtung des Verbandes heranzutreten. Um sich dem neuen Staate mit seinen Gesetzen besser anpassen zu können, mußte man zuerst an die Errichtung einer Prager Hauptverwaltung schreiten, was schon im Dezember des Jahres 1919 geschah.

Der Anfang scheint nicht leicht gewesen zu sein, denn einerseits lagen die politischen Verhältnisse in dem neuen Staate sehr schwierig, und dann muß es auch nicht einfach gewesen sein, der scharfen Radikalisierung mit starker sozialistischer oder nationalistischer Tendenz, die sich, wie in allen Gewerben, auch im Gastgewerbe nach dem Umsturz bemerkbar machte, entgegenzutreten. Doch die Entwicklung brach sich allmählich Bahn. Es gelang 1921 unter dem Namen «Genevoise» eine G. m. b. H. zu gründen, die im Jahre 1922 ein Haus kaufte, um durch ein eigenes Vereinshaus dem Vereine ein festes Heim zu schaffen, in dem man auch das Verbands- und Placierungsbureau einrichten konnte.

1925, als der Verein bereits bedeutend erstarkt war und eine ansehnliche Mitgliederzahl aufwies, wurde das

Vereins- und Placierungsbureau in das Zentrum der Stadt verlegt, und das ehemalige Vereinshaus wurde zu einer Art Boarding-house umgestaltet, das den unverheirateten Verbandsmitgliedern Wohnungen bot. Damit verband man mit dem Verbandsinteresse gleichzeitig ein Stück praktischer Wohnungspolitik, die den Angehörigen gerade in dieser Zeit der höchsten Wohnungsnot sehr zustatten gekommen sein muß.

Die Entwicklung des Vereines nach den Mitgliederzahlen der einzelnen Sektionen zeigt die folgende Statistik:

Tabelle 11.

Mitgliederaufnahme der „Genevoise" von 1919—1927 (1./VIII)[2])

[3]) 1919	1920	1921	1922	1923	1924	1925	1926	1927 bis 1./VIII	Zusammen
125	339	450	540	347	335	337	320	247	2915

Den größten Mitgliederzuzug weist das Jahr 1922 auf. Die Ursache davon liegt darin, daß in diesem Jahre sich der Karlsbader Ortsverband der Kellner und Köche mit der dortigen Ortsgruppe der «Genevoise» vereinigte. Das gleiche gilt von Marienbad, wo die Verschmelzung schon 1921 stattfand, was sich auch in der Mitgliederaufnahmezahl dieses Jahres auswirkt. Sie ist nach der des Jahres 1922 die größte. Im übrigen bestehen in den Zahlen der Neuaufnahmen keine großen Unterschiede, was eine gewisse Gleichmäßigkeit im Mitgliederzuwachs mit sich bringt, der auf diese Weise von ungesunden Minima und Maxima verschont bleibt. Das Jahr 1927 wird in seinem Endergebnis wohl von den übrigen kaum viel abweichen. Wir müssen uns aber vor Augen halten, daß diesem Mit-

[2]) Nach einer graphischen Darstellung in der «Mezinárodní Hotelní Revue Číslo 10. Ročník VIII (Jubilejní Číslo spolku «Genevoise» v Československé Republice). S. 6.

[3]) Ergänzt aus der Denkschrift zum 50jährigen Bestehen des internationalen Genfer Verbandes (herausgegeben vom Zentralkomitee in Zürich 1927), S. 151.

gliederzuwachs auch ein jährlicher Mitgliederverlust gegenübersteht, der aber nach den Berichten der «Genevoise» den Zuwachs nie übersteigt[4]).

Was die heutige Organisation des Genfer Verbandes anlangt, so ist kurz noch folgendes zu sagen:

Der Landesverein Tschechoslovakei ist nach § 4 des Konventionsstatuts ein selbständiger Verein mit eigener Verwaltung. Seine Statuten anerkennen die der Zentralverwaltung in Zürich und geben als allgemeinen Zweck des Vereins «die moralische, gesellschaftliche und ökonomische Hebung und soziale Förderung der Standesangehörigen» an[5]). Die Hauptverwaltung kann an ihr geeignet erscheinenden Orten Zweigvereine (Sektionen) bzw. Zahlstellen einrichten, wenn an einem solchen in Frage kommenden Orte mehr als 15 Mitglieder ihren Wohnsitz haben, und wenn diese die Bildung einer Sektion beantragen. Der Landesverein zählt heute folgende Sektionen: Asch, Brünn, B. Budweis, Eger-Franzensbad, Karlsbad, Mährisch-Ostrau, Olmütz, Pilsen, Prag, Reichenberg, Teplitz-Schönau, Weipert und Znaim.

Neben der Hauptverwaltung in Prag bestehen zur Erleichterung der Verwaltung noch ein Untersekretariat für Mähren und Schlesien in Mährisch-Ostrau und eine Geschäftsstelle in Karlsbad. Diese drei größten Sektionen verfügen auch über je eine kostenlose Stellenvermittlung für das Hotelpersonal.

Um den Verein von allen nicht gelernten Fachkräften freizuhalten, bestimmen die Statuten in § 8, daß nur unbescholtene Berufsgenossen des Hotel-, Restaurant- und Kaffeehausgewerbes wie: Direktor, Geschäftsführer, Sekretäre, Buchhalter, Oberkellner, Marköre, Köche, Portiers, Kellermeister, Bar-Men und Schiffstuarts, sofern sie g e -

[4]) Zahlenmäßige Belege für diese Behauptung werden bedauerlicherweise nicht gebracht, sodaß wir die Bemerkung unter allem Vorbehalt wiedergeben.

[5]) § 3 des Statuts des Landesvereins Tschechoslovakei.

l e r n t e Fachleute sind, Mitglieder werden können. Zum Nachweise dieser Qualität verlangt der Verein die Vorlage eines Zeugnisses über die Absolvierung einer zweijährigen Lehrzeit, oder Beibringung eines zufriedenstellenden Zeugnisses über eine ununterbrochene dreijährige Tätigkeit in einer der oben genannten Verwendungen. Diesen gleichzustellen sind die Absolventen einer höheren Fachschule. Dadurch ist es dem Vereine möglich, sich bezüglich seiner Mitglieder auf einer gewissen Qualitätsstufe zu halten. Das trägt sicherlich viel dazu bei, daß sein Ansehen bei den Arbeitgebern immer ein sehr bedeutendes ist, und daß seine Aktionen immer eine ziemliche Wahrscheinlichkeit auf Erfolg haben. Die Fernhaltung von politischen Gewerkschaften erlaubt ihm ferner, sich in seiner Politik nur von den rein ökonomischen Forderungen der Angestellten leiten zu lassen, die durch keine, wie immer gearteten politischen Ambitionen getrübt werden können. Von Interesse ist ferner, darauf hinzuweisen, daß die «Genevoise» nur männliche Personen als Mitglieder aufnimmt.

Ein dritter Grund ihrer Entwicklung liegt u. E. darin, daß die Tschechoslovakei im Rahmen des internationalen Verbandes ein selbständiger Landesverein mit eigener Verwaltung und eigenem Tätigkeitsgebiet ist, der nur durch das Konventionsstatut, das ihm aber große Freiheiten läßt, mit den anderen Ländern und ihren Landesverwaltungen verbunden ist. Dadurch ist der Forderung nach Selbständigkeit und Selbstverwaltung der einzelnen Verbandsländer Genüge getan, wobei aber die daneben einhergehende internationale Bindung des Vereins es doch seinen Mitgliedern ermöglicht, der Vorteile, die daraus entspringen, ganz teilhaftig zu werden[6]).

Auf einen der größten Vorteile dieser internationalen Zusammenarbeit im Rahmen des Genfer Verbandes sei hier nur noch kurz hingewiesen, da er für das tschechoslovakische Hotelgewerbe von nicht kleiner Bedeutung zu

[6]) Vergl. das auf S. 88 ff. von den Arbeitgeberverbänden Gesagte.

sein scheint. Wir meinen hier die von dem Verbande organisierten Sendungen junger Angestellter in das Ausland.

Unter Mithilfe der Zentrale in Zürich gelang es der Prager Hauptverwaltung zum ersten Male im Jahre 1924, einige junge Hotelangestellte in das Ausland zu senden, um sich dort in ihrem Beruf weiter auszubilden. Von dieser Zeit an veranstaltet der Genfer Verband jährlich zwei solche Sendungen und leistet damit der tschechoslovakischen Hotellerie einen nicht geringen Dienst. Infolge der eingeschränkten Freizügigkeit nach dem Kriege ist es nämlich dem Hotelangestellten nur in den seltensten Fällen möglich, einen Posten im Ausland, der für sein späteres Fortkommen von großer Wichtigkeit sein kann, anzutreten. In diese Lücke ist der Genfer Verband eingesprungen. Mit der Eröffnung einer eigenen Schule für seine Mitglieder in London wird es dann möglich sein, junge tschechoslovakische Berufsangehörige zur Ausbildung dorthin zu senden, und dadurch wird England — das sich von allen Ländern am meisten abschließt — auch dem tschechoslovakischen Hotelangestellten wieder bis zu einem gewissen Grade zugänglich gemacht[7]).

Endlich sei noch auf eine Einrichtung mit vorwiegend sozialpolitischem Charakter kurz hingewiesen. Es ist dies die Altersversorgung, die der Verein seinen Mitgliedern gewährt. Im Falle nämlich ein Mitglied durch Invalidität oder hohes Alter in Not gerät, kann ihm von der Hauptverwaltung, nach Maßgabe der vorhandenen Mittel, Unterstützung gewährt werden. Diese beschränkt sich aber nicht nur auf das Alter, sondern sie erstreckt sich auch auf die Gewährung von Darlehen an die Mitglieder gegen ausreichende Bürgschaft. Die Darlehenshöhe ist für

[7]) Wir weisen weiter darauf hin, daß auch der IHV. etwas unternommen hat, um junge Berufsangestellte — dort handelt es sich meist um Söhne von Hoteliers, die dem Verband angehören — im Ausland zum Zwecke einer weiteren Ausbildung, unterzubringen. Das gleiche gilt von der AIH., für die der Svaz Hoteliérů in der Tschechoslovakei diese Aufgabe durchführt.

die Tschechoslovakei auf 100 Kč. bei ein- bis dreijähriger Mitgliedschaft und auf 300 Kč. bei mehr als dreijähriger Mitgliedschaft beschränkt. Die Darlehen sind in der Regel kurzfristig und nach drei Monaten zurückzuzahlen. Eine Verlängerung der Frist ist jedoch möglich. Eine Unterstützung erfolgt weiter bei Arbeitsunfähigkeit durch Krankheit und beim Tode eines Mitgliedes, das dem Verein mehr als 52 Wochen angehörte. In einem solchen Falle kann auch seinen Angehörigen (Gatten, Kindern, Eltern oder Geschwister) auf deren Ansuchen ein Sterbegeld ausgezahlt werden.

Ueber die eben besprochenen sozialpolitischen Aufwendungen, die der Landesverein Tschechoslovakei des Genfer Verbandes bis 1925 machte, orientiert uns die nachstehende Tabelle:

Tabelle 12.

Sozialpolitische Aufwendungen des Landesvereins Tschechoslovakei von 1920—1925[8]) in tsch. Kronen.

Jahr	Sektionen	[9]) Eigenes Vermögen	Krankengelder	Sterbegelder	Andere Unterstützungen	Ehrungen	Stellenvermittlungen	Zusammen
1920	5	3 500,—	1 206,45	300,—	1 388,—	300,—	1 300,—	4 494,45
1921	8	—	4 661,55	500,—	1 746,—	600,—	3 450,—	10 957,55
1922	10	—	18 212,25	3 300,—	4 354,—	1 200,—	6 550,—	33 612,25
1923	15	—	12 347,25	1 300,—	4 230,—	800,—	7 000,—	25 677,25
1924	18	—	8 248,07	2 026,—	5 700,—	600,—	7 500,—	24 074,07
1925	17	16 545,—	7 916,64	1 392,—	5 250,—	800,—	6 500,—	21 858,64
			52 592,21	8 818,—	22 668,—	4 300,—	32 300,—	120 674,21

Danach betrugen die gesamten Aufwendungen sozialpolitischer Natur 120 674.21 Kč. in den sechs Jahren von 1920 bis 1925. Die größten Ausgaben weisen die Jahre

[8]) Entnommen der Denkschrift usw. a. a. O., S. 205.

[9]) Die Statistik scheint uns hinischtlich dieses Postens sehr unvollständig und für die Beurteilung der Vermögenslage des Vereins gänzlich ungeeignet.

1922 und 1923 mit über 33 000 Kč. bzw. über 25 000 Kč. auf. Das Anwachsen ist einmal zurückzuführen auf die starke Vermehrung der Anzahl der Sektionen — diese stieg in diesen beiden Jahren von 10 auf 15, also um gerade 50% —; ferner sehen wir darin (besonders in der Zahl von 1922) die Auswirkungen der tschechoslovakischen Stabilisierungskrise, die sehr stark auf die Arbeitslosigkeit im Hotelgewerbe wirkte. Die Krankengelder dürften daher wohl mehr Arbeitslosenunterstützungsgelder als eigentliche Krankengelder sein. Die folgenden Jahre 1924 und 1925 weisen schon wieder stark zurückgehende Ziffern, sowohl für den Gesamtbetrag der sozialpolitischen Aufwendungen im allgemeinen als auch für die Krankengelder (bzw. versteckten Arbeitslosenunterstützungen) im besonderen auf. Die Steigerung der Beträge der anderen Unterstützungsarten, wie Ehrengaben, Stellenvermittlung und andere Unterstützungen ist ganz normal und bedingt durch die wachsende Mitgliederzahl.

II. Der Internationale Verein der Köche in der Tschechoslovakei (IVK).

Seit dem Jahre 1927 besteht mit dem Sitze in Karlsbad ein tschechoslovakischer Landesverein des Internationalen Vereins der Köche, der seinen Hauptsitz in Frankfurt a. M. hat. Sein kurzer Bestand verbietet es uns, dessen Tätigkeit würdigen zu können. Seine Gründung scheint aber immerhin ein Bedürfnis der Köche der Tschechoslovakei gewesen zu sein, denn die Mitgliederzahl betrug im Jahre der Gründung bereits 325, was für einen speziellen Fachverein im Gastgewerbe schon etwas bedeuten will.

Der Zweck des Vereines, den § 2 seiner Statuten genauer umschreibt, besteht im allgemeinen in der Wahrung der fachlichen, sozialen und materiellen Interessen seiner Mitglieder und in der Förderung ihres Gemeinschaftsgefühles. Das soll erreicht werden durch den Ausbau des fachlichen Unterrichtswesens, durch Errichtung einer

Fachbibliothek, durch Ausgabe einer Fachzeitschrift, durch kostenlose Stellenvermittlung, durch Unterstützung der Bestrebungen, die auf die Erlangung von günstigen Lohn- und Arbeitsbedingungen gerichtet sind; ferner durch Unterstützungen, wie wir sie ähnlich schon in der Organisation der «Genevoise» gefunden haben. Mitglied kann jeder unbescholtene Küchenchef, Koch, Kaffeekoch, Küchenkonditor oder Küchenfleischer werden. Der Verein ist politisch und religiös neutral.

Seine Organisation paßt sich in weitem Maße den tschechoslovakischen Hotelverhältnissen an, und eine spezielle Interessenvertretung der Köche wird an sich nicht von Schaden sein, wenn sie mit dem entsprechenden wirtschaftlichen Verständnis für die Lage des Gewerbes durchgeführt wird. Die Wirtschaftsfriedlichkeit des Verbandes scheint dies auch zu gewährleisten. Tatsache ist, daß die Köche von den bisher bestehenden Fachvereinen der Gastgewerbeangestellten immer etwas vernachlässigt wurden, was bis zu einem gewissen Grade im Wesen der Sache selbst lag, da sie sich an dem Verbandsleben wohl nirgends so stark beteiligten wie das hotelgewerbliche Bedienungs- und Hilfspersonal. Ihre relativ geringe Zahl mag dazu allerdings viel beigetragen haben.

III. Der Internationale Hoteldirektorenverband.

Dieser Verband, der, ebenfalls ein Produkt der Nachkriegszeit, erst 1925 in Wien gegründet wurde, scheint nichts anderes als ein Gegenstück — und bis zu einem gewissen Grade eine Imitation — des IHV. zu sein. Er weist nicht nur die gleiche äußere Organisation — er ist wie der IHV. ein Personenverein — auf, sondern auch die große Beschränkung in der Mitgliederaufnahme, die auf eine gewisse Auslese hinzielt, scheint dies zu beweisen[10]).

[10]) Der Verein zählte 1927 ungefähr 300 Mitglieder, von denen auch ein Teil seinen Wohnsitz in der Tschechoslovakei hatte. Genaue Zahlen

Nach § 5 seiner Statuten kann nämlich ordentliches Mitglied nur jeder Direktor, leitender Beamter oder Prokurist eines Hotels von internationalem Range oder Sanatoriums werden. Diese Bestimmung ist für die Tschechoslovakei von nicht geringer Wichtigkeit, denn sie wird zur Folge haben, daß nur wenige tschechoslovakische Hotelangestellte ihm beitreten können, da die für die Aufnahme zu erfüllenden Bedingungen bei der geringen Zahl von wirklichen internationalen, hotelgewerblichen Großbetrieben nur bei wenigen Personen vorhanden sein können. Der Verband bezweckt u. a. auch die Einflußnahme auf die gesetzgebenden und Verwaltungsfaktoren der einzelnen Staaten zur Erreichung wirtschaftlicher Vorteile für seine Mitglieder, ein Zweck, den der Verband u. E. zumindestens in der Tschechoslovakei zu erfüllen vollständig außerstande ist. Die Gründe, warum dies der Fall zu sein scheint, sind dieselben, wie wir sie aufgeführt haben, als wir den IHV. besprachen[11]).

Die Bedeutung des internationalen Hoteldirektorenverbandes liegt also für die tschechoslovakische Hotellerie auf einem ganz anderen Gebiete, denn direkt kann er für das tschechoslovakische Hotelgewerbe — von dem Ausbau der rein persönlichen Beziehungen unter den Hoteldirektoren abgesehen — nicht viel bedeuten wollen. Indirekt wollen wir ihm aber doch nicht alle Chancen absprechen, die er für die tschechoslovakische Hotellerie noch haben kann (Wir denken dabei zuerst an seine Hoteldirektorenkurse, deren erster im Herbst 1927 stattfand, und der auch einen Teil seiner Besucher aus der Tschechoslovakei nahm. Mit ihnen kommt der Verband zweifelsohne einem Bedürfnis nach, das sich international in der Hotellerie aller Länder zeigt und deshalb auch

zu erhalten, war uns leider nicht möglich, ist auch nicht nötig, da die kleine Gesamtmitgliederzahl auch nur relativ wenige Mitglieder in der Tschechoslovakei zur Folge haben kann.

[11]) Vergl. S. 88 ff.

international seine Befriedigung finden kann. Es geht dies auf Heranziehung eines internationalen Hoteldirektorennachwuchses, der zur Erfüllung seiner Stellung einer weit anderen Vorbildung bedarf, als noch vor 20 oder 30 Jahren. Die Kurse sind nichts anderes als reine Fortbildungskurse auf hochschulmäßiger Grundlage für gehobene Hotelangestellte. Um eine gewisse Auslese unter den Bewerbern zu treffen, kommen als ordentliche Kursteilnehmer nur solche Personen in Betracht, welche sich mit einem Reifezeugnis und einer mindestens dreijährigen hotelgewerblichen Praxis ausweisen können. Ferner Absolventen der höheren Fachschule für das Gastwirte-, Hotel- und Kaffeesiedergewerbe in Wien, und anderer gleichgestellten Fachschulen, wenn diese nebst einem guten Abgangszeugnis noch eine mindestens dreijährige Praxis nachweisen. In besonders berücksichtigungswerten Fällen kann von der geforderten Vorbildung abgesehen werden. Sonst können die Bewerber, die die geforderte Vorbildung nicht haben, nur als außerordentliche Hörer aufgenommen werden[12]).

Die Kurse, die sich anscheinend eines sehr guten Besuches erfreuten (der erste mußte wiederholt werden), werden auch den Teilnehmern aus der Tschechoslovakei das Fortkommen im Hotelgewerbe sehr erleichtern, um so mehr, wenn sie sich durch die Diplomierung von nur gutausgebildeten Abiturienten einen entsprechenden Ruf in der internationalen Hotellerie schaffen können. Hierin liegt

[12]) Die Kurse, die drei Monate dauern, werden hochschulmäßig geführt, und die den Unterricht erteilenden Lehrkräfte sind teilweise Praktiker, teilweise Lehrkräfte der Wiener Mittelschulen oder Professoren der Handelshochschule. Ueber die am Schlusse abgelegte Prüfung wird ein Diplom ausgefertigt. Die außerordentlichen Hörer erhalten nur eine Bescheinigung über den Besuch des Kurses. Der Kurs und die Schlußprüfung erstrecken sich in der Hauptsache über folgende Fächer: eine Fremdsprache (außer Deutsch), Deutsch, Verkehrsgeographie, Hotelbau, Fremdenverkehr, Handels- und Gewerbegesetzgebung, Kellereibetrieb, Buchhaltung, Hotelservice, Ernährungswesen, Hotelbetrieb und Hotelhygiene.

die indirekte Bedeutnug des Internationalen Hoteldirektorenverbandes für das Hotelgewerbe der Tschechoslovakei. Als Verband wird er aber wohl mehr oder weniger immer zur Bedeutungslosigkeit verurteilt sein.

b) Der nationale Kampfverband: Ústřední Svaz Hostinského pomocnictva a příhuzných odvetví v Československé Republice. (Zentralverband der Gastwirtegehilfen und verwandter Berufe in der Tschechoslovakei.

Die bis zum Jahre 1902 bestehenden Fachverbände in Oesterreich waren wirtschaftsfriedlicher Natur und vermieden es, sich den immer stärker auftauchenden sozialistischen Strömungen, wie sie in den Gewerkschaften zum politischen Ausdruck kamen, anzuschließen. Anders wurde es im Jahre 1902, als der «Allfachliche Verband der Gastwirtsgehilfenschaft» gegründet wurde, der sich offen als sozialistische Organisation der Gastwirtegehilfen bezeichnete. In der Folgezeit mußte er einige Male seine Bezeichnung ändern, und nach dem Umsturz von 1918 konstituierte sich der Verband als «Zentralverband der Gastwirtegehilfen und verwandter Berufe in der Tschechoslovakei» mit dem Sitze in Prag.

Schon seine Gründer hatten im Jahre 1902 eine ganz andere soziale Einstellung und Stellung als die der wirtschaftsfriedlichen Verbände. Während diese nämlich qualifizierte Arbeitskräfte des Gastgewerbes waren, die ihrer ganzen Gesinnung nach die sozialistischen Ideen ablehnten, weil sie selbst einmal starke Aussichten hatten, selbständig zu werden, so waren jene zum großen Teile Aushilfskellner, also ungelernte oder nur angelernte Arbeitskräfte, die kaum einmal selbständig werden konnten und auch deswegen zu radikaleren Anschauungen neigten. Dieser grundlegende Unterschied, der sich schon bei der Gründung des Zentralverbandes zwischen ihm und den wirtschaftsfriedlichen Verbänden zeigte, besteht auch heute noch und drückt sich in seinen Statuten darin aus, daß diese bestimmen: ordentliche Mitglieder können Personen beiderlei Geschlechts werden, welche in Gastwirtschaftsunternehmungen, Pensionaten, Sanatorien, Zuckerbäckereien, öffentlichen Küchen usw. beschäftigt sind. Damit ist der Rahmen seiner Mitglieder viel weiter gezogen als bei den wirtschaftsfriedlichen Verbänden, die ausnahmslos als Hauptmerkmal ihrer Statuten die Bestimmung aufweisen, daß nur qualifiziertes männliches Personal in den Verband aufgenommen werden kann. Dieser weite Rahmen erklärt auch die Tatsache, daß der Zentralverband dem internationalen Kartell der Lebensmittelarbeiter angeschlossen ist.

Als Zweck geben seine Statuten an: die sozialen, geistigen und materiellen Interessen der Mitgliedschaft zu wahren, das Gemeinschaftsgefühl unter den Angestellten des Gastwirtschaftsgewerbes und verwandter Berufe zu fördern und zu stärken[13]). Die Mittel, mit denen dieser Zweck erreicht werden soll, zählt der § 3 der Statuten mit aller wünschbaren Deutlichkeit auf.

Ueber die Entwicklung des Verbandes gibt uns die nachfolgende Statistik Aufschluß:

Tabelle 13

Anzahl der Mitglieder des USHP. von 1902—1926.[14])

Jahr	Mitglieder	Jahr	Mitglieder	Jahr	Mitglieder	Jahr	Mitglieder
1902	200	1908	505	1914	724	1920	2328
1903	315	1909	543	1915	600	1921	3600
1904	338	1910	359	1916	349	1922	4410
1905	420	1911	475	1917	334	1923	2020
1906	427	1912	389	1918	311	1924	1214
1907	465	1913	858	1919	870	1925	1291
						1926	1769

[13]) § 2 der Statuten.

[14]) Nach der graphischen Darstellung aus der Festschrift anläßlich des 25jährigen Bestandes des Verbandes. S. 63.

Aus dieser Zusammenstellung ersehen wir, daß der Verband bis zum Jahre 1913 in der Hauptsache eine steigende Entwicklung aufweist; der Rückgang in den Jahren 1910—1912, der aus uns hier unbekannten Ursachen erfolgte, konnte an der allgemeinen Tendenz nichts ändern. Die starke Steigerung vom Jahre 1912 auf 1913 um mehr als 100% ließ sogar eine starke Entwicklung für die kommenden Jahre voraussehen, als der Krieg kam und damit die Stillegung der Verbandstätigkeit. In der Mitgliederzahl drückt sich das deutlich aus, indem vom Jahre 1914 an die Mitgliederzahl ununterbrochen bis zum Jahre 1918 sinkt. In diesem Jahre betrug sie sogar noch um vier Mitglieder weniger als im zweiten Jahre nach der Gründung (1903).

Der Umsturz des Jahres 1918, der in der Tschechoslovakei durchwegs von einer Radikalisierung der Angestellten begleitet war, wirkte sich auch darin aus, daß dem sozialistischen Zentralverband die Gastgewerbeangestellten in Massen zuströmten. Die Mitgliederzahl stieg deshalb rasch und erreichte im Jahre 1922 mit 4410 Mitgliedern ihren höchsten Stand. Die Spaltung, die nach dem Tode Seligers im sozialistischen Lager einsetzte, blieb auch nicht ohne Einfluß auf den Zentralverband, denn 1923 ging seine Mitgliederzahl um mehr als 50%, auf 2020 zurück[15]). Der Rückgang hielt auch noch 1924 an, in welchem Jahre unsere Statistik den niedrigsten Mitgliederstand seit 1919 verzeichnet.

Der starke Mitgliederschwund in den Jahren 1923 und 1924 scheint aber noch eine weitere Ursache zu haben, die wir darin sehen, daß mit dem Eintreten geordneter Verhältnisse und der wiederbeginnenden Konjunktur im Gastgewerbe sich auch die ursprünglich radikalen An-

[15]) Der Verband selbst führt diesen Rückgang auf die Bildung der Kommunistischen Partei der Tschechoslovakei zurück, zu der angeblich ein Teil der Angestellten abschwenkte. Eine Kontrolle dieser Ansicht war uns leider mangels Materials darüber, unmöglich.

sichten der Angestellten etwas mäßigten, um so mehr, als wahrscheinlich nach den schnell errungenen ersten Erfolgen der Gehilfen — sie lagen in der Hauptsache auf dem Gebiete der tarifmäßigen Löhne — eine gewisse Stagnation eintrat, welche nicht dazu beitrug, die Angestellten in ihrer Organisation zu halten.

Diese Meinung scheint auch unsere Statistik über die Mitgliederzunahme der «Genevoise» auf Seite 187 zu bestätigen, da diese denselben Rückgang in der Neuaufnahme in den beiden Jahren zeigt. Das erneute Ansteigen in den Jahren 1925 und 1926 führen wir darauf zurück, daß durch die Einführung des «Genter-Systems» in der Arbeitslosenunterstützung die Angestelltenschaft erneut in die Organisationen drängte, da sie nur dann Arbeitslosenunterstützung erhielt, wenn sie einer staatlich anerkannten Gewerkschaft angehörte. Dieses System dürfte in Zukunft auch verhindern, daß die Gewerkschaften noch einmal so stark zusammenschmelzen wie kurz nach dem Kriege, da der Angestellte vermutlich eher eine gewisse Unzufriedenheit mit der Gewerkschaftspolitik auf sich nehmen wird, bevor er auf das Anrecht, Arbeitslosenunterstützung beziehen zu dürfen, verzichtet. Würden sich die Verhältnisse in der Gehilfenschaft aber so ändern, daß in Zukunft ein Mangel an guten Arbeitskräften im Hotelgewerbe sich bemerkbar machen würde, so könnte wohl auch die Aussicht auf Arbeitslosenunterstützung die Angestellten kaum in einer gewerkschaftlichen Organisation halten, da dann die Möglichkeit, einmal in die Lage zu kommen, sie beziehen zu müssen, auf ein Mindestmaß herabgedrückt wäre. Damit wäre auch die Vorteilsgrenze, die die Gewerkschaften so den Angestellten heute noch bieten können, stark zu ihren Ungunsten herabgedrückt, was eine Abwanderung aus der Organisation zweifelsohne nur begünstigen könnte.

Was die sonstige Organisation des Verbandes anlangt, ist noch kurz mitzuteilen, daß ihm laut Statuten das Recht

zusteht, Ortsgruppen und Zahlstellen zu errichten[16]). Zum Zwecke einer besseren Verwaltung besteht außer dem Zentralsitz in Prag noch je ein Sekretariat in Mähren und der Slovakei. Jede Ortsgruppe oder Zahlstelle ist berechtigt, außer den Verbandsbeiträgen auch Pflichtbeiträge für den Ortsfonds einzuführen, welche die Mitglieder gleichzeitig mit den Verbandsbeiträgen zu entrichten haben.

Die Arbeitslosenunterstützung auf Grund des sog. «Genter-Systems» wird vom Verband in der Jahreszeit vom 1. Oktober bis 1. April ausgezahlt. Die Quelle bietet ein eigens dazu angelegter «Fonds zur Auszahlung der Arbeitslosenunterstützung laut dem Genter-System». Zu seiner Füllung haben die Mitglieder, welche hierzu in vier Klassen eingeteilt sind, einen Beitrag zu leisten, der je nach der Klasse 3.—, 2.—, 1.50 und 1.— Kč. beträgt. Sie wird mit oder ohne Staatsbeitrag gewährt, je nach den Anspruchsrechten des Arbeitslosen. Die Höhe der Unterstützungsgelder ist auch nach Klassen und eingezahlten Wochenbeiträgen verschieden. Sie beträgt höchstens 120 Kč., mindestens aber 24 Kč. wöchentlich, wobei der Staatsbeitrag in der Regel gleich oder höher ist als der der Organisation. Um den Staat jedoch nicht zu stark zu belasten, wurde dem Unterstützungsregulativ die Bestimmung beigefügt, daß die Stellenvermittlung des Verbandes in erster Linie solche Arbeitslose zu berücksichtigen habe, welche Arbeitslosenunterstützung mit staatlichem Beitrage bezögen. Seit Bestehen des «Gentner-Systems» hat der Zentralverband im Jahre 1925 46215.30 Kč. und 1926 97211.— Kč. dafür ausgezahlt. Das ist um ein Vielfaches mehr als in den Jahren, in welchen dieses System noch nicht bestand. Die Zahlen dieser sozialpolitischen Aufwendung übersteigen denn auch erheblich die zum gleichen Zwecke gemachten Ausgaben aller anderen Verbände[17]).

[16]) Wieviel in der Tschechoslovakei insgesamt hievon bestehen, konnten wir jedoch, mangels einer entsprechenden Statistik, nicht feststellen.

[17]) Vergl. dazu die Statistik der «Genevoise» auf S. 191, Tabelle 12.

Völlig getrennt von diesen sind die Unterstützungen anderer Art, die für Notfälle, Streiks, Aussperrungen usw. gemacht werden. Rechtlich sind sie nichts anderes als Darlehen, über welche der Angestellte dem Verband einen Schuldschein ausstellen muß, und die nach einem bestimmten Rückzahlungsmodus getilgt werden.

Die Arbeitsvermittlung des Zentralverbandes besorgt kostenlos eine zentrale Arbeitsvermittlungsstelle in Prag. Ferner besitzt jede Ortsgruppe eine lokale Arbeitsvermittlungsstelle, welche auf rein örtliche Verhältnisse zugeschnitten ist. Die Mitglieder sind gehalten, sich bei den zuständigen Arbeitsvermittlungsstellen anzumelden, die ihnen dann nach der Reihe der Anmeldungen Arbeit zuweisen. Spezielle Wünsche der Arbeitgeber müssen jedoch berücksichtigt werden und sind außer der Reihe zu erledigen. Für Orte oder einzelne Unternehmungen, wo Lohnbewegungen im Gange sind, wird keine Arbeit vermittelt.

Ueber die Gesamtzahl der vermittelten Stellen der Jahre 1919 bis 1926 gibt uns die nachstehende Tabelle Aufschluß·

Tabelle 14

Ausweis der Arbeitsvermittlungsstelle des USHP. von 1919—1926.[18])

Jahr	Stellen		Jahr	Stellen	
	ständig	Aushilfe		ständig	Aushilfe
1919	775	545	1923	1162	1390
1920	840	1062	1924	1573	2346
1921	980	1043	1925	2296	3789
1922	1575	2068	1926	2031	3680

Im allgemeinen ist zu dieser Statistik zu sagen, daß der Zentralverband mehr Aushilfsstellen vermittelt als ständige Posten, was wohl darin seinen Grund hat,

[36]) Zusammengestellt aus zwei graphischen Darstellungen aus der 25jährigen Jubiläumsschrift des Zentralverbandes. S. 30/31.

daß auch sein Mitgliederstand sich zum großen Teil aus ungelernten Hotel- und Gastgewerbeangestellten zusammensetzt. Die qualifizierten Angestellten gehören in der Regel einer wirtschaftsfriedlichen Organisation an und melden sich deshalb im Falle von Stellenlosigkeit bei deren Stellenvermittlungen. Eine Ausnahme macht darin nur das Jahr 1919, in dem mehr ständige als Aushilfsstellen vermittelt wurden, was sich leicht daraus erklären läßt, daß nach dem Kriege beim Wiederaufbau des Hotelgewerbes zuerst alle ständigen Posten zur Besetzung gelangten, während man Aushilfsstellen noch relativ wenig zu besetzen hatte. Im ganzen nimmt die Zahl der vermittelten Stellen von Jahr zu Jahr zu. Die einzelnen Rückschläge im einen oder anderen Jahre sind durch den Konjunkturverlauf im Hotelgewerbe bedingt.

Schluß.

In der vorstehenden Arbeit habe ich versucht, erstmals eine Gesamtdarstellung und zugleich theoretisch-kritische Betrachtung des tschechoslovakischen Hotelgewerbes zu geben. Das weitschichtige Material, das einer wissenschaftlichen Bearbeitung überhaupt in seinem vollen Umfang noch nicht erschlossen ist, erforderte es, daß ich in die einzelnen Kapitel soviel als möglich aufnehmen mußte, um dem Stoff nur einigermaßen gerecht zu werden. Und doch blieben noch viele Fragen, wie die der Lehrlingsausbildung, des gastgewerblichen Fachschulwesens, der Sperrstunde u. a. m. unberücksichtigt. Das konnte ich tun, da ich meine Darstellung auf das Hotelgewerbe beschränkte und von einer Behandlung des gesamten Gastgewerbes absah. Die soeben aufgezählten Probleme haben aber wohl für dieses, nicht aber für jenes eine größere Bedeutung.

Bei meiner Kritik ging ich von dem Standpunkt der Wirtschaftstheorie aus und habe es streng vermieden, eine wirtschaftspolitische Meinung, sei es die der Unternehmer oder die der Angestellten, zu der meinigen zu machen. Dadurch habe ich den nötigen Abstand vom Stoffe gewonnen und war in der Lage, sowohl die eine als auch die andere Gruppe von Wirtschaftern objektiv zu kritisieren.

In manchen Punkten mag meine Kritik der staatlichen Maßnahmen im Hotelgewerbe und die Stellung der Unternehmer dazu den Widerspruch der letzteren erregen. Das hat dann seinen Grund darin, daß die Wirtschaftspraktiker zwar die Fülle der sie umgebenden einzelnen Tatsachen mit aller Schärfe erfassen, daß sie aber zu tief im Kampfe der wirtschaftspolitischen Meinungen stehen, um von einer höheren Warte aus die Gesamt-

heit der Erscheinungen zu übersehen und zu erklären. Das gilt besonders für das im I. und II. Kapitel Dargelegte. Sowohl Staat als auch Unternehmer lassen sich im Eifer des Kampfes nur zu leicht zu Maßnahmen hinreißen, die wohl im ersten Augenblick und für einen speziellen Fall gut sein mögen, die sich aber auf die Dauer für das gesamte Gewerbe nur von Nachteil erweisen. Wenn hier meine Kritik eine Bresche in die übliche Auffassung geschlagen hat und zu einer wissenschaftlich-objektiven Durchdringung der mit dem Hotelgewerbe zusammenhängenden Fragen und Probleme anregt, so hat sie ihren Zweck erreicht.

Den gleichen kritischen Maßstab legte ich bei den Arbeitnehmern an. Die Darstellung der Lohn- und Arbeitsverhältnisse und die der Arbeitnehmerverbände in Kapitel III und IV mögen dies beweisen.

Im allgemeinen habe ich gefunden, daß die Unternehmer einerseits und die Angestellten andererseits im tschechoslovakischen Hotelgewerbe viel zu wenig zusammenarbeiten und mehr die Gegensätzlichkeiten als die Gemeinsamkeiten in ihren wirtschaftlichen Interessen betonen.

So nehmen die Angestellten so gut wie keine Notiz von den großen Anstrengungen, die die Unternehmer auf dem Gebiete der Konzessionsneuordnung, des Schutzes der Bezeichnung Hotel, der privaten Auskocherei, des verbotenen Ausschankes, des Fachschulwesens u. a. m. machen. Sie betrachten das als die alleinige Domäne der Unternehmerverbände, ohne sich über die Rückwirkungen klar zu sein, die diese oder jene Regelung auf sie haben muß.

Umgekehrt glaube ich, bei den Unternehmern viel zu wenig Verständnis für die Lage der Angestellten gefunden zu haben. Auch sie sehen zu sehr nur ihren Standpunkt und zu wenig den ihrer wirtschaftlichen Mitarbeiter, die die Angestellten doch sind. Deutlich zeigt sich das in der Trinkgeldfrage, die m. E. in ihrem wirtschaftlichen Wesen in der Tschechoslovakei überhaupt noch nicht erkannt ist.

«Mehr Zusammenarbeit und weniger Kampf» sollte die Losung im tschechoslovakischen Hotelgewerbe sein. Damit müßte die Schaffung einer objektiven und wissenschaftlichen Basis, auf der die wirtschaftlichen Gegensätzlichkeiten ausgetragen werden können, Hand in Hand gehen. Man würde dadurch die politische Atmosphäre entgiften und Ruhe zu weitschauenderen Ueberlegungen, als sie heute gemacht werden, finden. Vielleicht käme der Hotelier dann zur Ueberzeugung, daß durch die Angestellten und ihre Verbände letzten Endes mehr zu erreichen ist, als heute mit aller Hilfe des Staates auf dem Wege der Gewerbegesetzgebung. Das Hotelgewerbe scheint mir heute mit Gesetzen aller Art übersättigt zu sein, und darunter leidet es mehr, als man gemeinhin glauben könnte. Vielfach schaffen die Gesetze, mit denen man ein Uebel auf der einen Seite zu beseitigen suchte, auf der anderen wieder — vielleicht mehr — neue. (So z. B. das Gesetz über den «Befähigungsnachweis».)

Ich glaube, daß eine wirtschaftliche Hebung des Hotelgewerbes in der Tschechoslovakei vielmehr durch wirtschaftliche Freiheit als durch staatliche Bevormundung erreicht wird. Was an ihm wirtschaftlich schlecht und nachteilig ist, scheidet eine gesunde Konkurrenz von selbst aus, das Gute aber findet in seiner Entwicklung keine störenden gesetzlichen Schranken.

Date Due

MSH # 06459

MAR 16 1995

NEH

COLUMBIA UNIVERSITY LIBRARIES
0041430883

397 V79
Vinzl, Alfred
Das tschechoslovakische

END OF
TITLE